



**Уральский
федеральный
университет**

имени первого Президента
России Б.Н.Ельцина

**Институт госуправления
и предпринимательства**



Л.И. Воронина

ОРГАНИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

СПРАВОЧНИК

Электронное текстовое издание

Справочник подготовлен для студентов, магистрантов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление», слушателей курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации, муниципальных служащих, для депутатов представительных органов муниципальных образований, членов выборных органов местного самоуправления, для выборных должностных лиц местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области, преподавателей, читающих курсы по организации муниципальной службы и вопросам кадровой политики в органах местного самоуправления.

Включены основные понятия, применяемые в теории и практике муниципальной службы. Материал подготовлен на основе анализа положений законодательства о муниципальной службе в Российской Федерации и Свердловской области, административного, трудового законодательства, регулирующих служебную деятельность в органах местного самоуправления.

Екатеринбург
2014

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	21
Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов. Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов (проектов нормативных правовых актов) проводится с целью выявления в них коррупциогенных факторов и их последующего устранения.	22
Антикоррупционные технологии в муниципальной кадровой работе	23
Антикоррупционный мониторинг. Создание системы многоуровневого правового регулирования противодействия коррупции закрепило в законодательстве в качестве одного из инструментов такого противодействия антикоррупционный мониторинг, позаимствовав это средство из Модельного закона СНГ «Об основах законодательства об антикоррупционной политике». Хотя о необходимости использования антикоррупционного мониторинга для формирования и реализации эффективной антикоррупционной политики отечественными специалистами указывалось и ранее. Однако, до настоящего времени серьезных научных исследований, посвященных вопросам организации и проведения антикоррупционного мониторинга в Российской Федерации, не проводилось. Поэтому в большинстве субъектов Российской Федерации и муниципальных образованиях методом проб и ошибок создаются собственные инструменты антикоррупционного мониторинга.	25
Аттестационная комиссия органа местного самоуправления	29
Аттестационный лист. Это документ, оформляемый по результатам проведения аттестации муниципальных служащих. Форма аттестационного листа утверждается муниципальным правовым актом.	31
Аттестация муниципальных служащих	32
Аттестация муниципальных служащих как кадровая технология	33
В	40
Виды поощрений муниципальных служащих (основные). За безупречную и эффективную муниципальную службу могут применяться основные виды поощрения муниципального служащего, установленные муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.	40
Время отдыха на муниципальной службе. Время, в течение которого муниципальный служащий свободен от исполнения трудовых (служебных) обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.	41
Г	43
Гарантии. К гарантиям относятся меры правового, социально-экономического, нормативно-организационного, морально-психологического и иного характера, которые призваны обеспечить муниципальному служащему условия для реализации его служебного должностного предназначения, а также его прав и обязанностей как гражданина и человека.	43
Гарантии (дополнительные) муниципальным служащим в Свердловской области. В соответствии с главой 5, статьей 13 Закона Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» муниципальному служащему установлены дополнительные гарантии. Муниципальному служащему предоставляются за счет средств областного бюджета дополнительные гарантии в виде получения дополнительного профессионального образования на условиях и в порядке, установленных нормативным правовым актом	

Свердловской области, принимаемым Правительством Свердловской области (в ред. Законов Свердловской области от 20.10.2011 г. 89-ОЗ, 17.10.2013 г. № 98-ОЗ).....	44
Гарантии осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области. Регулируются Законом Свердловской области от 26 декабря 2008 года № 146-ОЗ «О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области». В статье 2 указано, что уставами муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в соответствии с настоящим Законом устанавливаются за счет средств местного бюджета следующие гарантии осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления:	46
Глава местной администрации. Главой местной администрации является глава муниципального образования либо лицо, назначаемое на должность главы местной администрации по контракту, заключаемому по результатам конкурса на замещение указанной должности на срок полномочий, определяемый Уставом муниципального образования (ч. 2 ст. 37 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).	50
Государственные награды. Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан Российской Федерации за заслуги в области государственного строительства, экономики, науки, культуры, искусства и просвещения, в укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, воспитании, развитии спорта, за значительный вклад в дело защиты Отечества и обеспечение безопасности государства, за активную благотворительную деятельность и иные заслуги перед государством (Указ Президента Российской Федерации от 07.09.2010 года № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» (вместе с «Положением о государственных наградах Российской Федерации», «Статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации»).	51
Д.....	52
Деловые качества муниципального служащего. Под деловыми качествами следует понимать способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличия определенного уровня образования, профессии, специальности, квалификации), личных качеств (например, ответственности, исполнительности, инициативности, высокого уровня обучаемости и т.п.), а также опыта работы по данной специальности.	52
Денежное содержание муниципальных служащих. Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее – должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации.	53
Денежное содержание муниципальных служащих в Свердловской области. Понятие «денежное содержание муниципального служащего» связано с оплатой труда.	54

Диспансеризация муниципальных служащих. Под диспансеризацией муниципальных служащих понимается комплекс мероприятий, проводимых с целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья муниципального служащего (см. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 14 декабря 2009 года № 984н года «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»).	56
Дисциплинарные взыскания.	59
Любое дисциплинарное взыскание является установленной государством мерой ответственности муниципальных служащих за совершение дисциплинарного проступка.	59
Дисциплинарный проступок. Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное действие или бездействие, выражающееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении муниципальным служащим возложенных на него трудовых (служебных) обязанностей (ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации).	61
Должности муниципальной службы. К должностям муниципальной службы относятся должности в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которые образуются в соответствии с Уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность.	64
Должности муниципальной службы, замещение которых связано с коррупционными рисками. Должности муниципальной службы, исполнение должностных обязанностей по которым предусматривает:	66
Доход муниципальных служащих. Под доходами понимаются деньги или материальные ценности, получаемые физическим лицом от трудовой, производственной, коммерческой или какого-либо иного вида деятельности. Сюда включаются любые доходы, с наличием которых у налогоплательщика законодательство о налогах и сборах связывает возникновение обязанности по уплате налога (ст. 38 Налогового кодекса Российской Федерации).	67
3.	68
Законодательные основы муниципальной службы в Российской Федерации. В современной России законодательную основу муниципальной службы образуют: Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации и законы субъектов Российской Федерации, принимаемые в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».	69
Законодательные основы муниципальной службы в Свердловской области. Законодательные акты, регулирующие муниципальную службу в Свердловской области, следующие: Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О	

противодействию коррупции»; Трудовой кодекс Российской Федерации; Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»; Закон Свердловской области от 14 июня 2005 года № 49-ОЗ «О реестре должностей муниципальной службы, учреждаемых в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, и в муниципальных органах, не входящих в структуру органов местного самоуправления этих муниципальных образований».	69
Запреты для лиц, уволенных с муниципальной службы. Гражданин после увольнения с муниципальной службы не вправе разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей (ч. 3 ст. 14 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).	70
Запреты, связанные с муниципальной службой. Запреты рассматриваются в качестве специфической юридической обязанности муниципальных служащих не совершать определенные действия или воздерживаться от их совершения.	71
Запреты (специальные) для главы местной администрации. Запреты (специальные) для главы местной администрации кроме Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» установлены также Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ст. 37).	75
И	76
Институт муниципальной службы. В условиях развития современного российского законодательства муниципальная служба может быть определена как сложный правовой институт комплексного, межотраслевого характера. Как и любой другой институт права, институт муниципальной службы представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих особую группу общественных отношений, связанных с организацией и функционированием местного самоуправления. Названные отношения носят сложный характер, поэтому в предмете института муниципальной службы принято выделять несколько основных групп отношений. Во-первых, отношения, связанные с организацией данного вида служебной деятельности. Во-вторых, отношения, устанавливающие и регулирующие правовой статус муниципального служащего. В-третьих, отношения по поводу прохождения муниципальной службы. И, наконец, в-четвертых, отношения, связанные с управлением муниципальной службой.	76
Испытание при приеме на муниципальную службу. Процедура, проводимая представителем нанимателя (работодателем) с целью установления соответствия муниципального служащего поручаемой работе (трудовой функции) в процессе прохождения муниципальной службы, результаты которого являются основанием для сохранения или прекращения служебного отношения. Испытание направлено на определение пригодности служащего к замещаемой должности. Если условие об испытании не было указано в трудовом договоре, считается, что служащий принят без испытания.	76
К	77
Кадровая политика в органах местного самоуправления.	77
Муниципальная кадровая политика – это система мер, направленных на формирование процесса воспроизводства кадрового потенциала в соответствии с целями, задачами и интересами муниципального образования.	77

Кадровая работа в муниципальном образовании. Кадровая работа в муниципальном образовании включает в себя:.....	79
Кадровый резерв на муниципальной службе. Формирование кадрового резерва рассматривается как одно из важнейших направлений кадровой работы в органах местного самоуправления в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (гл. 8, ст. 28), а также в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Формирование кадрового резерва на муниципальной службе осуществляется по двум группам.	81
Кадровый резерв на муниципальной службе как технология кадровой работы. Кадровый резерв на муниципальной службе как технология кадровой работы предполагает наличие этапов и процедур (или действий).....	84
Кадровый резерв управленческих кадров в Свердловской области. Определение дано в указе Губернатора Свердловской области от 5 октября 2010 года № 941-УГ «О резерве управленческих кадров Свердловской области»: «Это группа лиц, отвечающих квалификационным требованиям, имеющих опыт управленческой деятельности, проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности, успешно прошедших отбор на включение в резерв управленческих кадров». Этим же указом принято соответствующее положение.	87
Квалификационные требования к должностям муниципальной службы. Это требования по соответствующей должности муниципальной службы, устанавливаемые законодательством, которым должен соответствовать муниципальный служащий или кандидат на замещение должности муниципальной службы.....	96
Классные чины муниципальных служащих. Классный чин – элемент правового статуса муниципального служащего, определяющий его место в служебной иерархии в органах местного самоуправления, уровень профессиональной подготовки и продолжительность служебной деятельности. Также должен влиять на денежное содержание муниципального служащего, но в условиях действующего законодательства не является обязательным элементом.	104
Кодекс (типовой) этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Кодекс (типовой) этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее – Типовой кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного кодекса поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. № R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих), Модельного закона «Об основах муниципальной службы» (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств (постановление № 19-10 от 26 марта 2002 г.), федеральных законов от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и иных нормативных правовых актов Российской	

Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.	107
Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Решение вопроса о наличии или отсутствии конфликта интересов чаще всего требует выяснения большого количества обстоятельств и, соответственно, достаточно больших временных затрат. Поэтому для урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» было рекомендовано органам местного самоуправления в 2- месячный срок разработать и утвердить положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, разработанные на основе норм данного указа.	110
Комиссия конкурсная. Коллегиальный орган, который осуществляет оценку кандидатов на максимальное соответствие их вакантной должности муниципальной службы. Формируется представителем нанимателя, в состав включаются наиболее опытные и компетентные служащие, если муниципальными нормативными правовыми актами, регулирующими этот вопрос, не предусмотрено иное. В состав комиссии могут входить независимые эксперты.	112
Комиссия конкурсная на замещение должности главы администрации муниципального образования. Это коллегиальный орган, который обладает следующими полномочиями:	112
Комиссия при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров. Создана в целях координации деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления муниципальных образований по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров Указом Президента Российской Федерации от 9 февраля 2013 года № 126 «О комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров».	114
Компетенция органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы. В органах местного самоуправления компетенция рассматривается как совокупность установленных нормативными правовыми актами прав и обязанностей (полномочий) организаций, органов, должностных лиц, а также лиц, осуществляющих управленческие (исполнительно-распорядительные) функции в различных организациях.	114
Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции. Является комплексным универсальным международным договором, препятствующим развитию и распространению коррупции во всех сферах жизнедеятельности. В Конвенции представлены согласованное мировым сообществом понимание коррупции, ее природа, а также меры противодействия коррупции. В Конвенции ООН против коррупции признается, что коррупция подрывает развитие, ослабляет демократию, борьбу с организованной преступностью, терроризмом и другими угрозами всеобщей безопасности. Целью Конвенции ООН против коррупции является развитие антикоррупционного сотрудничества на международном уровне.	116
Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию (ETS № 173) (Страсбург, 27 января 1999 года). Ратифицирована Россией Федеральным законом от 25 июля 2006 года № 125-ФЗ «О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию» (вступила в силу для России 1 февраля 2007г.).	117

Конкурсный отбор на должность муниципальной службы. Организационно-правовая процедура, предусматривающая порядок оценки коллегиальным органом кандидата на соответствие вакантной должности муниципальной службы. Избрание по конкурсу является основанием для заключения трудового договора.	117
Конфликт интересов на муниципальной службе. В соответствии с ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» – это ситуация, при которой личная заинтересованность муниципального служащего (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных (служебных) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью муниципального служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования.	119
Коррупционно опасное поведение. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для муниципального служащего ограничений и запретов, и порождающее их поведение (действия или бездействие) муниципального служащего признаются коррупционно опасными.	120
Коррупционное правонарушение. Это деяние, обладающее признаками коррупции, за которое соответствующими нормативными правовыми актами предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность. Их условно можно подразделить на следующие виды.	121
Коррупционные проявления в деятельности муниципальных служащих. К коррупционным проявлениям в деятельности муниципальных служащих относятся:.....	122
Коррупция. Еще недавно слово «коррупция» практически не употреблялось. Его нет во многих словарях и энциклопедиях советского периода, а в тех, где оно есть, коррупция определяется, как «нечто не наше, в переводе с латыни (лат. corruptio – подкуп, порча, упадок) подкуп и взяточничество, широко практикуемые в буржуазном мире, среди различных должностных лиц, политических деятелей, военных чинов».	123
Критерии уважительности причин непредставления сведений о доходах супруга (супруги) или несовершеннолетнего ребенка. Законодательством Российской Федерации перечень уважительных и объективных причин не установлен. В этой связи, при принятии решения комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов следует исходить из оценки всей совокупности имеющихся сведений, содержащихся в заявлении муниципального служащего, в том числе пояснений муниципального служащего в отношении мер, предпринятых им в целях получения необходимых сведений, иных материалов, свидетельствующих о невозможности представить указанные сведения (например, супруги при юридически оформленном браке фактически не проживают друг с другом и (или) между ними существуют личные неприязненные отношения, супруг (супруга) признан безвестно отсутствующим, находится в розыске и т.д.).	125
Л	126
Лица, замещающие муниципальные должности. Депутаты, члены выборных органов местного самоуправления, выборные должностные лица местного самоуправления, члены избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами, с правом решающего голоса.	126
М	126

Мероприятия по привлечению муниципальных служащих к противодействию коррупции. Мероприятия по привлечению государственных и муниципальных служащих к противодействию коррупции предлагается осуществлять по следующим направлениям:	126
Меры по профилактике коррупции. Меры по профилактике коррупции установлены в ст. 6 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и конкретизированы в Федеральном законе от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».	127
Методы оценки профессиональных знаний, навыков и умений, личностных качеств кандидатов при конкурсном отборе на должность муниципальной службы. Предметом оценки с использованием разных методов могут быть профессиональные знания муниципального служащего. Прежде всего, это профессиональные знания законодательства: Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».....	129
Методы проведения антикоррупционного мониторинга. Как правило, предпочтение отдают социологическим или статистическим методам.....	132
Муниципальная служба. Профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) (ст. 2 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»). В Свердловской области определение муниципальной службы закреплено Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» (с изменениями на 17 июня 2013 года)», статьей 2.	133
Муниципальные должности. Должности депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, членов избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами, с правом решающего голоса.....	133
Муниципальный правовой акт. Решение, принятое непосредственно населением муниципального образования по вопросам местного значения, либо решение, принятое органом местного самоуправления и (или) должностным лицом местного самоуправления по вопросам местного значения, по вопросам осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, а также по иным вопросам, отнесенным уставом муниципального образования в соответствии с федеральными законами к полномочиям органов местного самоуправления и (или) должностных лиц местного самоуправления, документально оформленные, обязательные для исполнения на территории муниципального образования, устанавливающие либо изменяющие общеобязательные правила или имеющие индивидуальный характер (ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).....	133
Муниципальный служащий. Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.	134
Н.....	134

Назначение на должность. Назначению на должность муниципального служащего предшествует оформление трудового договора.	134
Наниматель (работодатель) для муниципального служащего. Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель) (ст. 2 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).	135
Национальная стратегия противодействия коррупции. Национальная стратегия противодействия коррупции представляет собой постоянно совершенствуемую систему мер организационного, экономического, правового, информационного и кадрового характера, учитывающей федеративное устройство Российской Федерации, охватывающей федеральный, региональный и муниципальный уровни, направленной на устранение коренных причин коррупции в обществе и последовательно реализуемой федеральными органами государственной власти, иными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, институтами гражданского общества, организациями и физическими лицами.	135
Независимые эксперты в конкурсных комиссиях, создаваемых в органах местного самоуправления. Это лица, не состоящие на службе в органах местного самоуправления, но специализирующихся по разным вопросам местного самоуправления и муниципальной службы. Обладание ими конкретными профессиональными компетенциями позволяет достоверно и объективно произвести оценку уровня профессиональной компетентности лица, проходящего ту или иную процедуру: при аттестации, конкурсном отборе на замещение должности муниципального служащего, при конкурсе на включение в состав кадрового резерва.	140
Ненормированное рабочее (служебное) время. В соответствии с положениями ст. 20 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ», «рабочее (служебное) время муниципальных служащих регулируется в соответствии с трудовым законодательством». В связи с этим, органы местного самоуправления, принимая муниципальные правовые акты, регулирующие порядок прохождения муниципальной службы в конкретном муниципальном образовании должны учитывать положения трудового законодательства, регулирующие рабочее (служебное) время.	141
О.....	142
О контроле за соответствием расходов доходам. Федеральным законом от 3 декабря 2012г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности и иных лиц их доходам» установлена обязанность для лиц, замещающих: муниципальные должности на постоянной основе; должности муниципальной службы, включенные в перечни, установленные законами, иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными нормативными правовыми актами, представлять сведения о расходах, а также о расходах супруг (супругов) и несовершеннолетних детей.	142
О представлении сведений о расходах. В соответствии с ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 3 декабря 2012 года № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» (далее – Федеральный закон № 230-ФЗ), лицо, замещающее (занимающее) одну из должностей, указанных в пункте 1 части 1 статьи 2 Федерального закона № 230-ФЗ (далее – служащие (работники)), обязано представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по каждой сделке по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) (далее – сделка),	

если сумма сделки превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих совершению сделки, и об источниках получения средств, за счет которых совершена сделка (далее – сведения о расходах). 143

О применении статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». У бывшего муниципального служащего, замещавшего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязанность обращаться за согласием комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (ч. 1 ст. 12) не возникает в следующих случаях: 146

Обязанности (должностные) муниципальных служащих. Разновидность обязанностей муниципальных служащих, устанавливаемых должностной инструкцией, учитывающие особенности разделения труда и специфику замещаемой должности муниципальной службы в органе местного самоуправления или в его структурном подразделении. 147

Обязанности (основные или общеслужебные) муниципальных служащих. Разновидность обязанностей, устанавливаемых федеральным законом для всех муниципальных служащих, вне зависимости от места службы, замещаемой должности, присвоенного классного чина, стажа муниципальной службы и опыта работы по специальности. Муниципальный служащий обязан: 148

Обязанности (функциональные) муниципальных служащих. Разновидность обязанностей муниципальных служащих, устанавливаемых федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами в зависимости от сферы деятельности при решении вопросов местного значения (в сфере образования, здравоохранения, оказания социально-значимых услуг, жилищно-коммунального хозяйства и т.п.). 150

Обязанность муниципальных служащих представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Указанная обязанность установлена в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». 151

Обязанность муниципальных служащих уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Муниципальный служащий обязан уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. 159

Ограничения, налагаемые на гражданина, уволившегося с муниципальной службы. Гражданин, замещавший должности муниципальной службы, в течение двух лет после увольнения с муниципальной службы имеет право замещать должности в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации. 160

Ограничения, связанные с муниципальной службой. По содержанию они представляют собой юридические факты или состояния, с которыми закон связывает невозможность поступления на муниципальную службу и невозможность прохождения муниципальной службы гражданами. Это единственный элемент статуса, распространяющийся как на уже муниципальных служащих, так и на лиц, которые только претендуют на замещение должности муниципальной службы. Ограничения, связанные с муниципальной службой, предназначены для того чтобы: установить препятствия для

злоупотребления властными полномочиями; создать условия для независимости служебной деятельности от внешнего давления; гарантировать осуществление муниципальными служащими своих прав; обеспечить эффективную служебную деятельность. 161

Оплата труда выборных должностных лиц местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области. Регламентируется типовым положением в соответствии со статьей 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 2 Закона Свердловской области от 26 декабря 2008 года № 146-ОЗ «О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области», Уставом муниципального образования. 164

Оплата труда на муниципальной службе. Производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее – должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации. 166

Органы местного самоуправления. Избираемые непосредственно населением и (или) образуемые представительным органом муниципального образования органы, наделенные собственными полномочиями по решению вопросов местного значения (ч.1 ст. 2 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»). 168

Основания досрочного прекращения полномочий главы местной администрации. Полномочия главы местной администрации, осуществляемые на основе контракта, прекращаются досрочно в случае: 169

Основания досрочного прекращения полномочий главы муниципального образования. Полномочия главы муниципального образования прекращаются досрочно в случае: 171

Основания (общие) расторжения трудового договора с муниципальным служащим. Это основания установлены трудовым законодательством. Согласно ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), основаниями прекращения трудового договора являются: 172

Основные меры по профилактике коррупции. В профилактике коррупции приоритетное значение придается мерам по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин и условий коррупции. 173

Отпуск (ежегодный оплачиваемый) на муниципальной службе. Отпуск является разновидностью времени отдыха муниципальных служащих. В соответствии со ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», муниципальному служащему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания, размер которого определяется в порядке, установленном трудовым законодательством для исчисления средней заработной платы. Ежегодный оплачиваемый отпуск муниципального служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков. Названной статьей закреплена также продолжительность такого отпуска, его составные части – основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска. 175

Отрешение от должности высшего должностного лица местного самоуправления или главы местной администрации. Процедура прекращения полномочий высшего должностного лица местного самоуправления или главы местной администрации.	177
Отстранение муниципального служащего от исполнения служебных обязанностей. Действие представителя нанимателя (работодателя), направленное на недопущение муниципального служащего к исполнению служебных обязанностей в случае выявления дисциплинарного проступка. Муниципальный служащий, допустивший дисциплинарный проступок, может быть временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится муниципальным правовым актом (ч. 2 ст. 27 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).	179
Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципальных образований В настоящее время получила широкое развитие оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципальных образований как современная технология муниципального управления. Оценка эффективности (этого вида) проводится в соответствии Указом Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 года № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов». В Указ включен перечень обязательных и дополнительных показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов, в том числе показателей, необходимых для расчета неэффективных расходов местных бюджетов.	179
П.	182
Паспорт здоровья. Паспорт здоровья установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 984н, приложением № 1 «Порядок прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими».	182
Пенсионное обеспечение муниципального служащего и членов его семьи. В области пенсионного обеспечения на муниципального служащего в полном объеме распространяются права государственного гражданского служащего, установленные федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации.	183
Перевод муниципального служащего. В соответствии со ст. 72.1 Трудового Кодекса Российской Федерации перевод может быть постоянным и временным. Постоянный перевод осуществляется только с письменного согласия работника. Если тот согласен, составляется соглашение к трудовому договору, на основании которого представитель нанимателя издает приказ о переводе. В течение недели со дня издания приказа запись о постоянном переводе вносится в трудовую книжку.	184
Передача в доверительное управление ценных бумаг, акций, долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций. Пункт 6 ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 года «О противодействии коррупции» содержит меру предотвращения конфликта интересов – передачу ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), которыми владеет служащий, в доверительное управление. Одновременно статья 14.1 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» дополнена нормой, предъявляющей аналогичное требование на муниципальном уровне (ранее на муниципальных служащих обязанность передачи акций в доверительное управление не распространялась). Теперь в случае, если владение лицом, замещающим должность муниципальной службы, ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах	

организаций) приводит или может привести к конфликту интересов, указанное лицо обязано передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации. 191

Перечень заболеваний, препятствующих поступлению на муниципальную службу.

Данный перечень установлен в Приложении № 2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 984н. 192

Персональные данные. Под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация (ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»). 194

Персональные данные муниципального служащего. Информация, необходимая представителю нанимателя (работодателю) в связи с исполнением муниципальным служащим обязанностей по замещаемой должности муниципальной службы и касающаяся конкретного муниципального служащего. 195

Повышение квалификации муниципальных служащих. Под повышением квалификации понимается обновление теоретических знаний и практических навыков государственных и муниципальных служащих в связи с необходимостью освоения ими современных методов решения профессиональных задач и постоянным повышением требований к профессиональной компетентности. Проводится в обязательном порядке один раз в три года. Законодательно повышение квалификации может быть установлено законом субъекта Российской Федерации как дополнительная гарантия за счет средств субъекта Российской Федерации. 195

Подарки, полученные в связи со служебной деятельностью муниципальных служащих. В статье 575 Гражданского кодекса Российской Федерации указано, что не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, муниципальным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей. 197

Подложный документ. Определение подложного документа дано в статье 16 (Комментарий) Федерального закона от 27.07.2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Подложным является личный или официальный документ (паспорт, военный билет, документы об образовании: аттестаты, дипломы, свидетельства и т.п.), если в нем любая часть содержания или формы не соответствует действительности. Использование заведомо подложного документа при поступлении на муниципальную службу представляет собой действия, связанные с его предъявлением соответствующему должностному лицу либо представлением в соответствующий орган в качестве подлинного. 197

Подразделения кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений или должностные лица кадровых служб, ответственные за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 года № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению» органам местного самоуправления рекомендовано создание подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений или определение должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по

профилактике коррупционных и иных правонарушений, на которых возлагается осуществление следующих функций:	198
Поощрение муниципальных служащих. Определенная форма общественного признания заслуг муниципального служащего в связи с достигнутыми их успехами в служебной деятельности (высоким качеством исполнения обязанностей муниципальной службы).	200
Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе. Муниципальный служащий обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Муниципальный служащий обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.....	201
Порядок применения дисциплинарных взысканий к муниципальным служащим. До применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя (работодатель) должен затребовать от служащего письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение служащим не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление служащим объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.	202
Порядок проведения антикоррупционного мониторинга. Одним из самых сложных вопросов, связанных с мониторинговым наблюдением за коррупцией, ее причинами и мерами реализации антикоррупционной политики является разработка методики и правил осуществления антикоррупционного мониторинга, в которых бы отражалась технология этого вида профессиональной деятельности от процедуры назначения до оформления его результатов.	203
Права (должностные) муниципальных служащих. Данная категория прав муниципальных служащих устанавливается в зависимости от специфики замещаемой должности муниципальной службы должностной инструкцией.	206
Права (функциональные) муниципальных служащих. Данная категория прав муниципальных служащих устанавливается, в зависимости от направления деятельности органа местного самоуправления или муниципального органа или структурного подразделения (отдела, управления и т.п.) местной администрации, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.	206
Право (субъективное юридическое). Субъективное право рассматривается как мера возможного поведения субъекта (участника правоотношений) в рамках, закрепленных правовой нормой.	206
Правовой статус. Совокупность прав и обязанностей субъектов, место в системе других субъектов, определенное нормами права.	208
Праздничные дни. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: ...	209
Превышение служебных полномочий. Под превышением служебных полномочий имеется в виду умышленное совершение служащим действий, явно выходящих за пределы прав и полномочий, предоставленных ему по должности законом (уставом, инструкцией, приказом и т.п.). Понятием «превышение полномочий» могут быть охвачены:	209
Предельный возраст на муниципальной службе. Гражданин не может быть принят на муниципальную службу после достижения им возраста 65 лет – предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.	210
Представитель нанимателя (работодатель). Представителем нанимателя (работодателем) является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными	

правовыми актами наделено полномочиями по решению вопроса о поступлении гражданина на муниципальную службу.	210
Принципы (основные) муниципальной службы. Принципы муниципальной службы – основополагающие идеи, на которых строится система служебных отношений в муниципальном образовании. Принципы муниципальной службы – основные идеи организации, функционирования муниципальной службы. Термин «принципы муниципальной службы» указывает на основополагающие черты, сущностные характеристики, важнейшее содержание и значение муниципальной службы.	211
Приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы. Таковыми являются:	212
Причины и условия возникновения коррупции. Существует достаточно обоснованная точка зрения, что основой институциональной коррупции являются внутренние причины, в частности, негативные последствия корпоративности государственной, муниципальной службы, вызывающей отождествление государственных, муниципальных служащих с государственной и муниципальной службой в целом, временное «присвоение» государственной и муниципальной власти.	213
Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Процедура, установленная законом, для предотвращения конфликта интересов при наличии у представителя нанимателя (работодателя) информации о несоблюдении муниципальным служащим соответствующей обязанности.	216
Программы развития муниципальной службы. Развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития государственной гражданской и муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.	218
Профессионализм. Качество, характеризующее глубокое и всестороннее знание и владение практическими навыками и умениями в какой-то области общественно полезной деятельности. Объектами общественно полезной деятельности могут быть как явления природы и техники (естественнонаучные явления), так и различные сферы деятельности людей. К элементам профессионализма также относятся деловые качества человека, являющегося обладателем профессии.	220
Профессионализм муниципальных служащих	221
Профессиональная переподготовка муниципальных служащих. Под профессиональной переподготовкой муниципальных служащих понимается обучение с целью получения ими дополнительных знаний и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности либо достижения уровня подготовки, соответствующего квалификационным требованиям по замещаемым ими должностям.	221
Профессиональная подготовка муниципальных служащих. Под профессиональной подготовкой понимается обучение муниципальных служащих на базе имеющегося среднего специального образования в высшем учебном заведении с целью получения ими высшего профессионального образования.	222
Профессия. Род деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, приобретенных в результате углубленной общей и специальной подготовки и работы.	222
Публичная служба. Особый вид общественно полезной деятельности, состоящей в осуществлении функций государства от имени и по поручению самого государства, а также реализации вопросов местного значения от имени населения муниципальных	

образований. Осуществляется в интересах всего общества в целом и каждого отдельного члена общества в частности. Финансируется за счет средств бюджетов – либо государственного, либо муниципального. Как правило, это служба в государственных или муниципальных органах и организациях. К этому виду службы следует отнести и деятельность по оказанию социально значимых услуг (например, медицинских, жилищно-коммунальных и др.).....222

Публичность органов власти. В современном государстве органы власти, в их числе органы местного самоуправления, должны быть публичными в двух смыслах одновременно.223

Р223

Работники органов местного самоуправления. Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не являются муниципальными служащими. Следовательно, на этих лиц не распространяется действие законодательства о муниципальной службе. В практике определение перечня лиц, отнесенных к данной категории, и установление функциональных отличий от категории обеспечивающих специалистов довольно проблематично, поскольку законодательно такое разграничение не установлено. Поэтому принято считать, что должности, например, водителей, уборщиц, программистов, электриков не считаются должностями муниципальной службы.224

Рабочее (служебное) время на муниципальной службе. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации, рабочим (в рассматриваемом случае – служебным) признается время, в течение которого работник (муниципальный служащий) в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. К таким периодам в соответствии со ст. 258 ТК РФ, относятся перерывы, предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, – не реже чем через каждые 3 часа (речь идет о календарных часах) продолжительностью не менее 30 минут каждый.224

Размещение информации о мерах по противодействию коррупции. Информационное обеспечение реализации антикоррупционного законодательства может включать следующие меры:225

Расходы. Понятия «расходы» и «сведения о расходах» установлены Федеральным законом от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 15:.....225

Реестр должностей муниципальной службы. Реестр должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации представляет собой перечень наименований должностей муниципальной службы, классифицированных по органам местного самоуправления, избирательным комиссиям муниципальных образований, группам и функциональным признакам должностей, определяемым с учетом исторических и иных местных традиций.227

Реестр муниципальных служащих в муниципальном образовании. Перечень сведений о муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления и избирательных комиссиях муниципального образования. Цель ведения реестра – организация учета прохождения муниципальной службы, совершенствование работы по подбору и расстановке кадров, использование кадрового потенциала муниципальной службы при дальнейшем развитии системы управления.228

С229

Содержание функции муниципального управления (административного) управления организацией. Частью 4 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» установлено, что функция муниципального (административного) управления организацией представляют собой полномочия муниципального служащего (предоставленные ему права для исполнения обязанностей и возложенные на него обязанности по соответствующей должности муниципальной службы) принимать обязательные для исполнения решения:	230
Сообщение бывшему представителю нанимателя (работодателю) муниципального служащего о заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должность муниципальной службы, включенную в перечень должностей, установленный муниципальным правовым актом. Согласно ст. 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.	231
Специфические обязанности муниципальных служащих. Муниципальный служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению муниципального служащего, неправомерным, муниципальный служащий должен представить руководителю, давшему поручение, в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, муниципальных правовых актов, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме муниципальный служащий обязан отказаться от его исполнения. В случае исполнения неправомерного поручения муниципальный служащий и давший это поручение руководитель несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).	232
Способы совершения других (помимо взяточничества) должностных преступлений коррупционной направленности. Способами совершения других (помимо взяточничества) должностных преступлений коррупционной направленности, в частности, могут являться:	233
Способы урегулирования конфликта интересов. Способы урегулирования конфликта интересов, предложенные Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», способствуют полноценной профилактике и предупреждению конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.	234
Стаж муниципальной службы. В стаж (общую продолжительность) муниципальной службы включаются периоды работы на:	237
Структура органов местного самоуправления. В соответствии со ст. 34 Федерального закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», структуру органов местного самоуправления составляют:	239
Т	241

Трудовая дисциплина на муниципальной службе. Трудовая дисциплина – это соблюдение муниципальным служащим обязательных правил поведения в процессе муниципальной службы, надлежащее выполнение им возложенных на него обязанностей.....	241
Трудовая книжка. Документ, подтверждающий сведения об осуществлении трудовой или служебной деятельности граждан. Трудовые книжки ведутся на каждого муниципального служащего, проработавшего свыше пяти дней. Заполнение трудовой книжки должно производиться в присутствии служащего не позднее недельного срока со дня его поступления на службу.	241
Трудовой договор на муниципальной службе. Юридический акт, устанавливающий трудовые правоотношения с муниципальным служащим. При поступлении на муниципальную службу гражданин заключает с представителем нанимателя трудовой договор. Трудовые договоры на муниципальной службе заключаются по правилам, установленным трудовым законодательством, с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». В качестве такой особенности можно указать, что с лицами, замещающими должности муниципальной службы, учреждаемые для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лица, замещающего муниципальную должность, трудовые договоры заключаются на срок полномочий данного лица.	242
У	243
Уведомление об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Муниципальный служащий обязан уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.	243
Увольнение по результатам аттестации. Увольнение с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, не является особым основанием расторжения трудового договора, применяемым только к муниципальным служащим. Такая возможность предусмотрена п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данным основаниям возможно при соблюдении следующих условий:	246
Уголовная ответственность муниципальных служащих. Вид юридической ответственности, установленной за совершение уголовных преступлений. Заключается в применении к субъекту ответственности уголовных наказаний, перечень которых закреплен в Уголовном кодексе Российской Федерации (далее – УК РФ).....	246
Умысел. Форма вины муниципального служащего в случае совершения им противоправных деяний.	248
Условия для поступления на муниципальную службу. К условиям, необходимым для реализации права поступления на муниципальную службу, относятся:	248
Ф	249
Финансирование муниципальной службы. Осуществляется за счет средств местных бюджетов. Финансовое обеспечение отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления, осуществляется только за счет предоставляемых местным бюджетам субвенций из соответствующих бюджетов. Органы местного самоуправления имеют право дополнительно использовать собственные материальные ресурсы и финансовые средства для осуществления переданных им отдельных государственных полномочий в случаях и порядке, предусмотренных Уставом муниципального образования.	249
Х	250

Характерные признаки коррупции.....	250
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	252
Законы, указы, законодательные акты Российской Федерации.....	252
Законы, указы, законодательные акты Российской Федерации.....	25269

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время работа формирования профессиональных компетенций студентов и магистрантов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление», а также слушателей курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации, невозможно без знания законодательной базы муниципальной службы, кадровых технологий, без навыков применения законодательства и процедур кадровой работы. Сложность задач, выполняемых муниципальным служащим, требует высокого уровня профессионализма, включающего знание законодательства, направлений кадровой работы, кадровых технологий, психологии и социологии. В том случае, если муниципальный служащий представляет кадровую службу, требования к нему еще более усиливаются: он должен работать не только по шаблону и применять ту или иную технологию, но и творчески ее совершенствовать.

Настоящий справочник, прежде всего, предназначен для тех, кто планирует свою профессиональную деятельность в органах местного самоуправления, в том числе в должности специалистов кадровой работы, которым часто приходится реализовывать различные направления, применять разнообразные технологии для отбора, профессионального развития, оценки, увольнения муниципальных служащих, осуществлять антикоррупционные мероприятия. А для этого требуется справочный материал, который можно оперативно найти и применить.

Автор справочника, учитывая возрастающую роль руководителя и специалиста кадровой службы органа местного самоуправления, представил также материалы по программам развития, коллегиальным структурам, которые способствуют совершенствованию муниципальной службы.

А

Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов. Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов (проектов нормативных правовых актов) проводится с целью выявления в них коррупциогенных факторов и их последующего устранения.

Коррупциогенность – заложенная в правовых нормах возможность способствовать коррупции в процессе реализации таких норм.

Коррупциогенный фактор – положения нормативного правового акта (проекта нормативного правового акта), устанавливающие для правоприменителя необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил, а также положения, содержащие неопределенные, трудновыполнимые и (или) обременительные требования к гражданам, организациям и тем самым создающие условия для проявления коррупции.

Коррупциогенными факторами, на наличие которых должны анализироваться нормативные правовые акты (проекты нормативных правовых актов) при проведении антикоррупционной экспертизы, являются установленные правительством Российской Федерации факторы:

- а) связанные с реализацией полномочий органа государственной власти или органа местного самоуправления;
- б) связанные с наличием правовых пробелов;
- с) системного характера.

В соответствии с федеральным законодательством¹ антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов (проектов нормативных правовых актов) проводится прокуратурой Российской Федерации, федеральным органом

¹ О противодействии коррупции: Федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М.: Проспект, 2014. – 24 с.; 12. О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010–2011 гг.: указ Президента Российской Федерации от 13.04.2010 № 460 // Российская газета – 2010. – 15 апр. – Федерал. вып. № 5158.

исполнительной власти в юстиции, органами государственной власти субъектов Российской Федерации (далее – РФ), их должностными лицами.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления проводят антикоррупционную экспертизу нормативных правовых актов (проектов нормативных правовых актов) при проведении их правовой экспертизы и мониторинге их применения.

Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов (проектов нормативных правовых актов) проводится согласно методике, определенной Правительством Российской Федерации.

Все выявленные в нормативном правовом акте (проекте нормативного правового акта) коррупциогенные факторы отражаются в заключении, составляемом при проведении антикоррупционной экспертизы.

В заключении предлагаются способы устранения коррупциогенных факторов, а также могут быть отражены возможные негативные последствия сохранения в нормативном правовом акте (проекте нормативного правового акта) выявленных коррупциогенных факторов, указаны положения, не относящиеся к коррупциогенным факторам, но которые могут способствовать созданию условий для проявления коррупции.

Заключение по результатам антикоррупционной экспертизы нормативного правового акта (проекта нормативного правового акта) носит рекомендательный характер и подлежит обязательному рассмотрению органом государственной власти (должностным лицом), разрабатывающим и (или) принявшим (издавшим) данный нормативный правовой акт (проект нормативного правового акта).

Антикоррупционные технологии в муниципальной кадровой работе

1. Открытость и доступность кадровой информации, в которую входят следующие элементы: вакансии; квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы; порядок и условия поступления на муниципальную службу; денежное содержание и критерии назначения надбавок и дополнительных выплат; условия (критерии) должностного и профессионального

роста; возможности повышения квалификации; критерии оценки результативности деятельности муниципальных служащих и пр.

2. Отбор кадров при поступлении на муниципальную службу, а также информация, связанная с применением этой технологии: распространение конкурсного порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы, а также формирования кадрового резерва муниципальной службы; изучение профессиональных, нравственных и иных личных качеств граждан, поступающих на муниципальную службу; внедрение системы проверки информации, предоставляемой претендентом на вакантную должность муниципальной службы; ограничение количества должностей муниципальной службы, замещаемых на условиях срочного трудового договора, особенно так называемых «патерналистских» должностей муниципальной службы и прочее.

3. Аттестация муниципальных служащих, а также информация, связанная с применением этой технологии (проводится с периодичностью один раз в три года). Более подробно – статья «аттестация муниципальных служащих».

4. Формирование кадрового резерва и системная работа с гражданами, включенными в кадровый резерв, а также информация, связанная с применением этой технологии: формирование кадрового резерва на конкурсной основе (не только из муниципальных служащих); разработка, утверждение и контроль выполнения ежегодных индивидуальных планов; повышение квалификации лиц, включенных в кадровый резерв, обучение их современным инновационным технологиям муниципального управления и другое.

5. Ежегодная оценка деятельности муниципального служащего, а также информация, связанная с применением этой технологии: разработка и утверждение критериев оценки деятельности муниципальных служащих; внедрение оплаты труда муниципальных служащих по результату с учетом показателей результативности их деятельности; объективность и независимость оценки деятельности служащих и прочее.

6. Регламентация должностных (служебных) обязанностей муниципальных служащих, а также информация, связанная с применением этой технологии:

разработка административного регламента органа местного самоуправления, включающего положение об органе; административные регламенты исполнения муниципальных функций; административные регламенты оказания муниципальных услуг; должностные инструкции; установление порядка взаимодействия между органами местного самоуправления, а также между муниципальными служащими; установление порядка взаимодействия органов местного самоуправления и муниципальных служащих с гражданами и юридическими лицами; контроль за доходами и расходами муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, включенные в перечень должностей, утвержденный в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; недопущение возможности возникновения конфликта интересов на муниципальной службе и прочее.

7. Обеспечение, предусмотренных законодательством основных и дополнительных социальных гарантий для муниципальных служащих, а также информация, связанная с применением этой технологии: достойное денежное содержание; медицинское обслуживание; государственное страхование жизни, здоровья, имущества муниципального служащего и членов его семьи; защита от насилия и угроз со стороны третьих лиц; государственное социальное страхование; государственное пенсионное обеспечение и прочее.

8. Принятие кодексов этического поведения для создания стандартов поведения муниципального служащего, совместимых с организационными и этическими принципами справедливости, свободы, чести, лояльности к интересам местного сообщества, предусматривающие прозрачность, подотчетность, ответственное использование ресурсов муниципалитета.

Антикоррупционный мониторинг. Создание системы многоуровневого правового регулирования противодействия коррупции закрепило в законодательстве в качестве одного из инструментов такого противодействия антикоррупционный мониторинг, позаимствовав это средство из Модельного закона СНГ «Об основах законодательства об антикоррупционной политике». Хотя о необходимости использования антикоррупционного мониторинга для

формирования и реализации эффективной антикоррупционной политики отечественными специалистами указывалось и ранее. Однако, до настоящего времени серьезных научных исследований, посвященных вопросам организации и проведения антикоррупционного мониторинга в Российской Федерации, не проводилось. Поэтому в большинстве субъектов Российской Федерации и муниципальных образованиях методом проб и ошибок создаются собственные инструменты антикоррупционного мониторинга.

На сегодня нет единого понятия антикоррупционного мониторинга, поэтому в разных правовых актах оно определяется по-разному:

1) как «наблюдение, анализ, оценка и прогноз коррупциогенных факторов, а также мер реализации антикоррупционной политики»;

2) как «деятельность по выявлению коррупциогенных факторов»;

3) как «деятельность по диагностике коррупции, анализу эффективности мероприятий антикоррупционной политики и выработке предложений по ее корректировке»;

4) в упомянутом Модельном законе СНГ формулируется следующим образом: «Антикоррупционный мониторинг – наблюдение, анализ, оценка и прогноз коррупционных правонарушений, коррупциогенных факторов, а также мер реализации антикоррупционной политики».

Антикоррупционный мониторинг может рассматриваться с различных позиций:

а) как вид профессиональной деятельности;

б) как процесс;

с) как результат профессиональной антикоррупционной деятельности;

д) как форма измерительного контроля за антикоррупционной деятельностью (мониторинговый контроль за антикоррупционной деятельностью).

Целью антикоррупционного мониторинга является измерение состояния коррупции или отдельных ее форм и проявлений («бытовой», «деловой», «коммерческой» и др.), коррупционных и/или коррупциогенных факторов и мер

по реализации антикоррупционной политики с помощью давно устоявшихся в науке методов (наблюдения, анализа, сравнения и др.) в соответствии с установленными количественными и качественными показателями.

Показатели антикоррупционного мониторинга должны быть закреплены в нормативном правовом акте, регулирующем его организацию и осуществление.

Мониторинговое измерение должно отслеживать следующие основные закономерности:

- а) тенденции изменения состояния коррупции в обществе;
- б) тенденции, указывающие на устранение (ликвидацию), локализацию или нейтрализацию причин коррупционного поведения (коррупционных и/или коррупциогенных факторов);
- с) результативность антикоррупционной политики либо ее отдельных средств (антикоррупционной пропаганды, антикоррупционной экспертизы, антикоррупционного образования);
- д) взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц с институтами гражданского общества в сфере противодействия коррупции и т.д.

Условия проведения мониторинга, которые необходимо учитывать:

- 1) территориальные и временные (хронологические) границы осуществления мониторинга;
- 2) наличие разработанных, апробированных и утвержденных единых правил (порядок) и методику (технологии) его осуществления.

Основными объектами антикоррупционного мониторинга являются:

- 1) коррупция, ее причины (коррупционные и/или коррупциогенные факторы, в том числе субъективного характера), меры реализации антикоррупционной политики субъективного характера, а также и результаты реализации антикоррупционной политики или эффективность противодействия коррупции;

2) коррупционные риски, связанные с профессиональной (служебной, управленческой) деятельностью государственных и муниципальных служащих либо восприятие уровня коррупции в органах исполнительной власти населением.

С учетом специфики объекта антикоррупционного мониторинга его подразделяют на несколько самостоятельных видов:

- 1) мониторинг коррупции;
- 2) мониторинг причин коррупции (коррупционных и/или коррупциогенных факторов);
- 3) мониторинг мер реализации антикоррупционной политики;

Субъекты антикоррупционного мониторинга:

1) организационно-правовое сопровождение антикоррупционного мониторинга (координация деятельности, методическое обеспечение, планирование, непосредственный контроль за исполнением) возлагается на федеральные и региональные органы государственной власти, или органы местного самоуправления муниципальных образований, или на должностные лица, специализированные антикоррупционные органы или организации, например, Комиссию по противодействию коррупции в субъектах Российской Федерации;

2) исполнителями антикоррупционного мониторинга могут быть не только сами государственные органы и их учреждения, но также общественные организации, научно-исследовательские и образовательные учреждения, институты гражданского общества, бизнес-структуры, независимые международные и национальные экспертные организации (эксперты).

Субъектам антикоррупционной деятельности для достижения целей антикоррупционного мониторинга при его проведении необходимо привлекать на договорной основе организации или специалистов (экспертов, советников, консультантов), имеющих опыт осуществления социологических, правовых и/или криминологических исследований коррупционного поведения и мер реализации антикоррупционной политики.

В Свердловской области органам местного самоуправления муниципальных образований рекомендовано проводить антикоррупционный мониторинг, при этом использовать Порядок проведения антикоррупционного мониторинга в Свердловской области, утвержденный Указом Губернатора Свердловской области от 26.10.2010 г. № 944-УГ «Об утверждении Порядка проведения антикоррупционной экспертизы указов Губернатора Свердловской области и проектов указов Губернатора Свердловской области»¹.

Аттестационная комиссия органа местного самоуправления

Аттестационная комиссия – коллегиальный орган управления, создаваемый специально для проведения аттестации муниципальных служащих. Комиссии создаются отдельно в органах местного самоуправления (в администрации муниципального образования и в представительном органе), а также в аппарате избирательной комиссии муниципального образования, обладающей правами юридического лица.

В зависимости от специфики должностных обязанностей муниципальных служащих в органе местного самоуправления муниципального образования, расположенного на территории субъекта Российской Федерации, и в муниципальном органе, не входящем в структуру органов местного самоуправления этого муниципального образования, может быть создано несколько аттестационных комиссий (п. 4 разд. 3 Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих, утвержденного в редакции Закона Свердловской области от 17 июня 2013 года № 54-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»²).

¹ Об утверждении порядка проведения антикоррупционной экспертизы Указов Губернатора Свердловской области и проектов Указов Губернатора Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 26.10.2010 № 944-УГ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" и в п.4 утвержденного им Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих : закон Свердл. обл. от 17.06.2013 № 54-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Аттестационные комиссии, как правило, являются постоянно действующими. Они состоят из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Например, в Типовом положении о проведении аттестации муниципальных служащих в Свердловской области в состав аттестационной комиссии рекомендуется включение следующих лиц: уполномоченные представителем нанимателя (работодателем) муниципальные служащие (в том числе, из подразделения по вопросам кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором муниципальный служащий, подлежащий аттестации, замещает должность муниципальной службы), а также представители научных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования, других организаций, приглашаемые представителем нанимателя (работодателем) в качестве независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с муниципальной и (или) государственной службой. Представителем нанимателя (работодателем) может быть принято решение о включении в состав комиссии представителей профсоюзной организации, действующей в органе местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области, и представителей общественной палаты муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов аттестационной комиссии (часть первая в ред. Закона Свердловской области от 17.06.2013 года № 54-ОЗ¹).

В городских и сельских поселениях, расположенных на территории Свердловской области, состав аттестационной комиссии определяется правовыми

¹ О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" и в п.4 утвержденного им Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих : закон Свердл. обл. от 17.06.2013 № 54-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

актами главы соответствующего муниципального образования (в ред. Закона Свердловской области от 17.06.2013 года № 54-ОЗ¹).

Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Аттестационный лист. Это документ, оформляемый по результатам проведения аттестации муниципальных служащих. Форма аттестационного листа утверждается муниципальным правовым актом.

Аттестационный лист должен содержать следующие сведения:

- 1) фамилия, имя, отчество и дата рождения муниципального служащего;
- 2) профессиональное образование муниципального служащего, наличие у него ученой степени, ученого звания;
- 3) замещаемая должность муниципальной службы на момент проведения аттестации и дата назначения на эту должность;
- 4) стаж муниципальной службы и (или) государственной службы, а также стаж работы по специальности;
- 5) содержание вопросов к муниципальному служащему и ответов на них;
- 6) замечания и предложения, высказанные аттестационной комиссией;
- 7) краткая оценка выполнения муниципальным служащим рекомендаций предыдущей аттестации;
- 8) решение и рекомендации аттестационной комиссии;
- 9) количественный состав аттестационной комиссии и результаты голосования членов аттестационной комиссии.

Аттестационный лист подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и иными членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании.

¹ Там же.

Форма аттестационного листа утверждается муниципальным правовым актом.

Аттестационный лист муниципального служащего, прошедшего аттестацию, и отзыв об исполнении им должностных обязанностей за аттестационный период хранятся в личном деле муниципального служащего.

Аттестационной комиссией ведется протокол заседания комиссии, в котором фиксируются ее решения и результаты голосования. Протокол заседания аттестационной комиссии подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и иными членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании.

Материалы аттестации муниципальных служащих представляются представителю нанимателя (работодателю) не позднее, чем через семь дней после ее проведения.

Аттестация муниципальных служащих

Аттестация муниципальных служащих – это периодическая комплексная процедура оценки уровня профессиональной компетентности (знаний, навыков, умений) и профессиональных личных качеств муниципальных служащих, проводимая с целью определения их соответствия замещаемым должностям муниципальной службы.

Аттестация является одной из действенных форм оценки профессиональной компетентности и качеств муниципальных служащих. Результативно проведенная аттестация мотивирует аттестуемых на постоянное профессиональное развитие, повышение квалификации, а также усиливает их заинтересованность в эффективном выполнении должностных обязанностей. Она способствует рациональному подбору, расстановке и развитию кадров, служит эффективным средством рационального использования трудовых ресурсов. Аттестации проводятся периодически, один раз в три года, при этом межаттестационные периоды должны быть одинаковыми. Аттестации подлежат все муниципальные служащие, независимо от замещаемых должностей.

Исключение составляют отдельные категории муниципальных служащих:

- 1) замещающие должности муниципальной службы менее одного года;
- 2) достигшие возраста 60 лет;
- 3) беременные женщины;
- 4) находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; аттестация указанных муниципальных служащих возможна не ранее, чем через год после выхода из отпуска;
- 5) замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

Аттестация муниципальных служащих как кадровая технология

Аттестация муниципальных служащих – это кадровая технология комплексной оценки соответствия служащих замещаемых должностей.

Объектами аттестации являются муниципальные служащие в органах местного самоуправления, избирательных комиссиях муниципальных образований, расположенных на территории субъекта Российской Федерации. В настоящее время в муниципальных образованиях для проведения аттестации муниципальных служащих применяется Типовое положение, утверждаемое законом субъекта Российской Федерации.

Например, в Свердловской области используется Типовое положение о проведении аттестации муниципальных служащих в редакции Закона Свердловской области от 17 июня 2013 года № 54–ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹.

В аттестации муниципальных служащих соблюдаются этапы и последовательность процедур, к которым относятся следующие.

Процедура первого этапа аттестации, как подготовка и принятие муниципального правового акта, содержащего положения:

¹ О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" и в пункт 4 утвержденного им Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих: закон Свердл. обл. от 17.06.2013 № 54–ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

- 1) о формировании аттестационной комиссии, в том числе, о составе аттестационной комиссии, сроках и порядке ее работы;
- 2) об утверждении графика проведения аттестации;
- 3) о составлении списков муниципальных служащих, подлежащих аттестации;
- 4) о подготовке документов, необходимых для работы аттестационной комиссии.

Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

В зависимости от специфики должностных обязанностей муниципальных служащих в органе местного самоуправления муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области, и в муниципальном органе, не входящем в структуру органов местного самоуправления этого муниципального образования, может быть создано несколько аттестационных комиссий.

Аттестационная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и иных членов комиссии. Председатель, заместитель председателя, секретарь и иные члены аттестационной комиссии при принятии решений обладают равными правами.

График проведения аттестации ежегодно утверждается представителем нанимателя (работодателем) и доводится до сведения каждого аттестуемого муниципального служащего не менее, чем за месяц до начала аттестации.

В графике проведения аттестации указываются:

- 1) наименование органа местного самоуправления (избирательной комиссии) муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области и структурного подразделения, в которых проводится аттестация;
- 2) список муниципальных служащих, подлежащих аттестации;
- 3) дата, время и место проведения аттестации;

4) дата представления в аттестационную комиссию необходимых документов с указанием ответственных за их представление руководителей соответствующих структурных подразделений.

Не позднее, чем за две недели до начала аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв об исполнении подлежащим аттестации муниципальным служащим должностных обязанностей за аттестационный период, подписанный его непосредственным руководителем и утвержденный вышестоящим руководителем при его наличии.

Отзыв, предусмотренный Типовым положением о проведении аттестации муниципальных служащих в редакции Закона Свердловской области от 17 июня 2013 года № 54-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹ (пунктом 8), должен содержать следующие сведения о муниципальном служащем:

- 1) фамилия, имя, отчество;
- 2) замещаемая должность муниципальной службы на момент проведения аттестации и дата назначения на эту должность;
- 3) перечень основных вопросов (документов), в решении (разработке) которых муниципальный служащий принимал участие;
- 4) мотивированная оценка профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной деятельности муниципального служащего.

К отзыву об исполнении подлежащим аттестации муниципальным служащим должностных обязанностей за аттестационный период прилагаются сведения о выполненных муниципальным служащим поручениях и подготовленных им проектах документов за указанный период.

При последующей аттестации в аттестационную комиссию представляется также аттестационный лист муниципального служащего с данными предыдущей аттестации.

¹ О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" и в пункт 4 утвержденного им Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих: закон Свердл. обл. от 17.06.2013 № 54-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Подразделение по вопросам кадров в органе местного самоуправления (в избирательной комиссии) муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области, не менее, чем за неделю до начала аттестации должно ознакомить каждого аттестуемого муниципального служащего с представленным отзывом об исполнении им должностных обязанностей за аттестационный период. При этом аттестуемый муниципальный служащий вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей профессиональной деятельности за указанный период, а также заявление о своем несогласии с представленным отзывом или пояснительную записку на отзыв непосредственного руководителя.

Второй этап аттестации – проведение заседаний комиссии. Аттестация проводится с приглашением аттестуемого муниципального служащего на заседание аттестационной комиссии. Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения аттестуемого муниципального служащего, а в случае необходимости его непосредственного руководителя о профессиональной деятельности муниципального служащего. В целях объективного проведения аттестации после рассмотрения представленных аттестуемым муниципальным служащим дополнительных сведений о своей профессиональной деятельности за аттестационный период аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на следующее заседание комиссии.

Профессиональная деятельность муниципального служащего оценивается на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности муниципальной службы, его участия в решении поставленных перед соответствующим структурным подразделением (органом местного самоуправления, избирательной комиссией муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области) задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности.

При этом должны учитываться результаты исполнения муниципальным служащим должностной инструкции, профессиональные знания и опыт работы муниципального служащего, соблюдение муниципальным служащим

ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение обязанностей, установленных законодательством о муниципальной службе, а при аттестации муниципального служащего, наделенного организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим муниципальным служащим, организаторские способности.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

Решение аттестационной комиссии принимается в отсутствие аттестуемого муниципального служащего и его непосредственного руководителя открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов муниципальный служащий признается соответствующим замещаемой должности муниципальной службы.

На период аттестации муниципального служащего, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается.

Как правило, основная форма, используемая членами аттестационной комиссии, – это собеседование с аттестуемым муниципальным служащим. Поэтому для успешного проведения заседаний желательно подготовить вопросник для членов аттестационной комиссии. Содержание вопросов может быть связано с целью оценки уровня профессиональной подготовки (знаний, навыков и умений) муниципального служащего. Вопросы могут касаться результатов, перспектив работы, а также форм профессионального развития муниципального служащего.

Для оценки деловых качеств муниципального служащего, необходимых для выполнения функций, а также результатов его работы целесообразно предоставить непосредственному руководителю аттестуемого возможность для выступления.

Для оценки перспективного служебного роста и профессионального развития, а также установления обратной связи целесообразно выделить время для выступления непосредственно муниципальному служащему.

По результатам оценки уровня профессиональной подготовки (знаний, навыков и умений), деловых качеств муниципального служащего, необходимых для выполнения функций, а также результатов работы и предложений, высказанных в процессе заседания, члены аттестационной комиссии принимают решение, которое фиксируется в протоколе.

Аттестуемого служащего обязательно знакомят с аттестационным листом, в котором фиксируется решение членов комиссии. Аттестуемый служащий расписывается в аттестационном листе. Члены комиссии ставят подписи в протоколе заседания комиссии, а также в аттестационных листах.

Третий этап – подведение результатов аттестации и подготовка нормативного акта.

В соответствии со статьей 18 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹, по результатам аттестации аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует.

По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит одно из следующих решений:

- 1) соответствует замещаемой должности муниципальной службы;
- 2) не соответствует замещаемой должности муниципальной службы.

Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе, о повышении их в должности, а в случае необходимости – рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих, а также о направлении отдельных муниципальных служащих на повышение квалификации.

Результаты аттестации сообщаются аттестованным муниципальным служащим непосредственно после подведения итогов голосования. Материалы аттестации муниципальных служащих представляются представителю

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

нанимателя (работодателю) не позднее, чем через семь дней после проведения аттестации. В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы представитель нанимателя (работодатель) может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается. Муниципальный служащий вправе обжаловать результаты аттестации в судебном порядке.

В

Виды поощрений муниципальных служащих (основные). За безупречную и эффективную муниципальную службу могут применяться основные виды поощрения муниципального служащего, установленные муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Сведения о поощрениях и награждениях муниципального служащего вносятся в его личное дело и трудовую книжку.

Например, в Свердловской области Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹ (статьей 12) установлены следующие виды основных поощрений муниципального служащего:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата единовременного денежного поощрения, в том числе, в связи с выходом на пенсию;
- 3) награждение почетной грамотой органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области;
- 4) награждение ценным подарком;
- 5) присвоение очередного классного чина муниципальных служащих;
- 6) присвоение классного чина муниципальных служащих на одну ступень выше классного чина муниципальных служащих;
- 7) присвоение почетного звания муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области (Пункт в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Законом Свердловской области от 20 октября 2011 года № 89-ОЗ.

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Здесь же, в статье 12, п. 3. установлены сроки применения поощрения муниципального служащего.

Время отдыха на муниципальной службе. Время, в течение которого муниципальный служащий свободен от исполнения трудовых (служебных) обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Ко времени отдыха относятся:

- 1) перерывы в течение рабочего дня;
- 2) ежедневный отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

В течение рабочего дня муниципальному служащему должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее (служебное) время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность обычно устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, реже – соглашением между работником и работодателем (муниципальным служащим и нанимателем).

К ежедневному отдыху относится время с момента окончания работы и до ее начала на следующий день. Его продолжительность также определяется правилами внутреннего трудового распорядка и зависит от длительности ежедневной работы (службы) и обеденного перерыва.

Трудовым кодексом Российской Федерации¹ устанавливается минимальная продолжительность ежедневного отдыха. Традиционно режим работы в организации устанавливается, как правило, таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем муниципальным служащим предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе служащим предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

На муниципальной службе, как правило, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем. Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено право некоторых работников на предоставление дополнительных выходных дней.

В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. Кроме того, в соответствии со ст. 319 Трудового кодекса Российской Федерации, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Г

Гарантии. К гарантиям относятся меры правового, социально-экономического, нормативно-организационного, морально-психологического и иного характера, которые призваны обеспечить муниципальному служащему условия для реализации его служебного должностного предназначения, а также его прав и обязанностей как гражданина и человека.

В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹ муниципальному служащему гарантируются:

- 1) условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- 2) право на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;
- 3) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 4) медицинское обслуживание муниципального служащего и членов его семьи, в том числе, после выхода муниципального служащего на пенсию;
- 5) пенсионное обеспечение за выслугу лет и в связи с инвалидностью, а также пенсионное обеспечение членов семьи муниципального служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- 6) обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу муниципального служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- 7) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. –24 с.

муниципальным служащим муниципальной службы или после ее прекращения, но наступивших в связи с исполнением им должностных обязанностей;

8) защита муниципального служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральными законами.

При расторжении трудового договора с муниципальным служащим в связи с ликвидацией органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования либо сокращением штата работников органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования муниципальному служащему предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников организации.

Например, Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹, в главе 5 «Особенности предоставления гарантий муниципальному служащему на территории Свердловской области, денежное содержание и отпуска муниципального служащего, стаж муниципальной службы» (статьях 13–16) установлены основные и дополнительные гарантии.

Гарантии (дополнительные) муниципальным служащим в Свердловской области. В соответствии с главой 5, статьей 13 Закона Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»² муниципальному служащему установлены дополнительные гарантии. Муниципальному служащему предоставляются за счет средств областного бюджета дополнительные гарантии в виде получения дополнительного профессионального образования на условиях и

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

в порядке, установленных нормативным правовым актом Свердловской области, принимаемым Правительством Свердловской области (в ред. Законов Свердловской области от 20.10.2011 г. 89-ОЗ, 17.10.2013 г. № 98-ОЗ).

Постановлением Правительства Свердловской области от 17 мая 2011 года № 563-ПП «Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде повышения квалификации за счет средств областного бюджета Свердловской области»¹ установлены организация и финансирование повышения квалификации за счет средств областного бюджета Свердловской области следующих категорий лиц:

1) депутатов представительных органов муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

2) членов выборных органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

3) выборных должностных лиц местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области;

4) муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления, избирательных комиссиях муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области.

Также установлена дополнительная гарантия в виде профессиональной переподготовки за счет средств областного бюджета (см. Постановление Правительства Свердловской области от 28 июня 2012 года № 697-ПП «Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде профессиональной переподготовки за счет средств бюджета Свердловской области»²).

¹ Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде повышения квалификации за счет средств областного бюджета Свердловской области : постановление Правительства Свердл. обл. от 17.05.2011 № 563-ПП : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде профессиональной переподготовки за счет средств

Законами Свердловской области и уставами муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, муниципальным служащим в соответствии с федеральным законом могут быть предоставлены дополнительные гарантии.

Гарантии осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области. Регулируются Законом Свердловской области от 26 декабря 2008 года № 146-ОЗ «О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области»¹. В статье 2 указано, что уставами муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в соответствии с настоящим Законом устанавливаются за счет средств местного бюджета следующие гарантии осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления:

1) доступ к информации, необходимой для осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления, в порядке, установленном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральным и областным законодательством;

бюджета Свердловской области : постановление Правительства Свердл. обл. от 28.06.2012 № 697-ПП : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

¹ О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 26.12.2008 № 146-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

2) использование для осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления служебных помещений, средств связи и оргтехники, предназначенных для обеспечения деятельности представительного органа муниципального образования, иного выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления;

3) транспортное обслуживание, необходимое для осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления, в порядке, установленном муниципальными правовыми актами;

4) получение профессионального образования и дополнительного профессионального образования депутатом представительного органа муниципального образования, членом выборного органа местного самоуправления, выборным должностным лицом местного самоуправления;

5) предоставление гражданину, прекратившему исполнение полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления, осуществлявшему эти полномочия на постоянной основе, дополнительного пенсионного обеспечения с учетом периода исполнения своих полномочий в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами;

6) своевременная и в полном объеме выплата заработной платы депутату представительного органа муниципального образования, члену выборного органа местного самоуправления, выборному должностному лицу местного самоуправления, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, в размерах и порядке, установленных муниципальными правовыми актами;

7) предоставление депутату представительного органа муниципального образования, члену выборного органа местного самоуправления, выборному

должностному лицу местного самоуправления, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, продолжительность которых определяется муниципальными правовыми актами;

8) возмещение депутату представительного органа муниципального образования, осуществляющему свои полномочия на непостоянной основе, расходов на оплату услуг телефонной связи и иных документально подтвержденных расходов, связанных с осуществлением его полномочий, в размерах и порядке, установленных муниципальными правовыми актами.

В статье 3 установлены гарантии осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления, которые могут устанавливаться уставами муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области.

1. Уставами муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в соответствии с настоящим Законом могут устанавливаться за счет средств местного бюджета следующие гарантии осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления:

1) выплата компенсации за использование личного транспорта для осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления и возмещение расходов, связанных с его использованием для этих целей, в размерах и порядке, установленных муниципальными правовыми актами;

2) возможность распространения информации об осуществлении полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица

местного самоуправления в порядке, установленном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральным законодательством;

3) предоставление в медицинских организациях депутату представительного органа муниципального образования, члену выборного органа местного самоуправления, выборному должностному лицу местного самоуправления, в том числе после выхода на пенсию, в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами, дополнительных видов, объемов и условий оказания медицинской помощи, не установленных территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи;

2. Уставами муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, за счет средств местного бюджета могут устанавливаться иные гарантии осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления.

В статье 4 установлены **дополнительные гарантии** осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления:

1) внеочередной прием руководителями и иными должностными лицами государственных органов Свердловской области по вопросам деятельности депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в порядке, установленном административным регламентом соответствующего государственного органа Свердловской области;

2) повышение квалификации депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления за счет средств областного бюджета (в ред. Закона Свердловской области от 14.05.2010 г. № 24-ОЗ).

Порядок и условия повышения квалификации лиц, указанных в подпункте 2 части первой настоящей статьи, устанавливаются нормативным правовым актом Свердловской области, принимаемым Правительством Свердловской области (часть вторая введена Законом Свердловской области от 14.05.2010 г. № 24-ОЗ).

Глава местной администрации. Главой местной администрации является глава муниципального образования либо лицо, назначаемое на должность главы местной администрации по контракту, заключаемому по результатам конкурса на замещение указанной должности на срок полномочий, определяемый Уставом муниципального образования (ч. 2 ст. 37 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹).

Условия контракта для главы местной администрации поселения утверждаются представительным органом поселения, а для главы местной администрации муниципального района (городского округа) – представительным органом муниципального района (городского округа) в части, касающейся осуществления полномочий по решению вопросов местного значения, и законом субъекта Российской Федерации в части, касающейся осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

В случае если лицо назначается на должность главы местной администрации по контракту, Уставом поселения, а в отношении должности главы местной администрации муниципального района (городского округа) – Уставом муниципального района (городского округа) и законом субъекта Российской Федерации могут быть установлены дополнительные требования к кандидатам на должность главы местной администрации.

Порядок проведения конкурса на замещение должности главы местной администрации устанавливается представительным органом муниципального образования. Порядок проведения конкурса должен предусматривать

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с.

опубликование условий конкурса, сведений о дате, времени и месте его проведения, проекта контракта не позднее, чем за 20 дней до дня проведения конкурса. Общее число членов конкурсной комиссии в муниципальном образовании устанавливается представительным органом муниципального образования. Лицо назначается на должность главы местной администрации представительным органом муниципального образования из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса.

Контракт с главой местной администрации заключается главой муниципального образования.

Глава местной администрации не вправе заниматься предпринимательской, а также иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации. Глава местной администрации не вправе входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Государственные награды. Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан Российской Федерации за заслуги в области государственного строительства, экономики, науки, культуры, искусства и просвещения, в укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, воспитании, развитии спорта, за значительный вклад в дело защиты Отечества и обеспечение безопасности государства, за активную благотворительную деятельность и иные заслуги перед государством (Указ Президента Российской Федерации от 07.09.2010 года № 1099

«О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»¹ (вместе с «Положением о государственных наградах Российской Федерации», «Статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации»).

К названным наградам относятся звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия Российской Федерации; почетные звания Российской Федерации. Такие награды вручаются Президентом Российской Федерации после издания соответствующего указа.

Ходатайства о награждении государственными наградами возбуждаются в коллективах предприятий, учреждений, организаций частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности. Они возбуждаются также органами местного самоуправления. Органы местного самоуправления сельских поселений, руководители предприятий, учреждений, организаций после согласования с органами местного самоуправления районов, городов направляют ходатайства о награждении государственными наградами соответствующим главам республик, главам администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов или в федеральные органы государственной власти по согласованию с соответствующими главами республик, главами администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов.

Д

Деловые качества муниципального служащего. Под деловыми качествами следует понимать способность физического лица выполнять

¹ О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации : указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 // Российская газета – 2010. – 15 сент. – Федерал. вып. № 5286.

определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличия определенного уровня образования, профессии, специальности, квалификации), личных качеств (например, ответственности, исполнительности, инициативности, высокого уровня обучаемости и т.п.), а также опыта работы по данной специальности.

К деловым качествам также можно отнести нормы поведения, которые стали устойчивыми в поведении муниципального служащего. Нормы поведения тесно связаны с ценностями. Ожидаемые нормы поведения муниципального служащего – это дисциплинированность, исполнительность, уважение к российским законам и гражданам; патриотизм, гордость за свою профессию. Перечисленные ценности и соответствующие им нормы поведения формируются руководителями органов местного самоуправления, специалистами кадровой службы с помощью средств профессиональной культуры и поддерживаются разными социально-психологическими методами.

Денежное содержание муниципальных служащих. Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее – должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации.

Органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

При этом следует учитывать требования части 2 статьи 136 Бюджетного кодекса Российской Федерации¹ о том, что муниципальные образования, в бюджетах которых доля межбюджетных трансфертов из других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации (за исключением субвенций, а также предоставляемых муниципальным образованиям за счет средств Инвестиционного фонда Российской Федерации и инвестиционных фондов субъектов Российской Федерации субсидий и межбюджетных трансфертов на осуществление части полномочий по решению вопросов местного значения в соответствии с заключенными соглашениями) и (или) налоговых доходов по дополнительным нормативам отчислений в размере, не превышающем расчетного объема дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности (части расчетного объема дотации), замененной дополнительными нормативами отчислений, в течение двух из трех последних отчетных финансовых лет превышала 10 процентов собственных доходов местного бюджета, начиная с очередного финансового года, не имеют права превышать установленные высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации нормативы формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и (или) содержание органов местного самоуправления.

Денежное содержание муниципальных служащих в Свердловской области. Понятие «денежное содержание муниципального служащего» связано с оплатой труда.

Например, Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»², статьей 14 установлено следующее:

¹ Бюджетный кодекс Российской Федерации : от 31.07.1998 № 145-ФЗ. – М. : Эксмо, 2014. – 336 с.

² Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

«1. Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, предусмотренных в пункте 2 настоящей статьи.

2. В денежное содержание муниципального служащего включаются следующие ежемесячные и иные дополнительные выплаты:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин муниципальных служащих;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;

3) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

4) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

5) премии по результатам работы;

6) материальная помощь (п. 2 в ред. Закона Свердловской области от 20.10.2011 года № 89-ОЗ¹).

3. Органы местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в соответствии с федеральным законом самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления в соответствии с федеральным законом устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области».

¹ О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" и в утвержденную им Типовую форму контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту : закон Свердл. обл. от 20.10.2011 № 89-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

В тоже время правительством Свердловской области регулируются нормативы формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований

Например, постановлением Правительства Свердловской области от 12 сентября 2013 года № 1109-пп¹ утверждены нормативы формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, на 2014 год.

Диспансеризация муниципальных служащих. Под диспансеризацией муниципальных служащих понимается комплекс мероприятий, проводимых с целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья муниципального служащего (см. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 14 декабря 2009 года № 984н года «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»²).

Диспансеризация муниципальных служащих осуществляется за счет средств местного бюджета в медицинских учреждениях, определенных федеральным государственным органом или государственным органом субъекта

¹ Об утверждении нормативов формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, на 2014 год : постановление Правительства Свердл. области от 12.09.2013 № 1109-ПП : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения : приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984н // Российская газета – 2010. – 22 янв. – Федерал. вып. № 5091.

Российской Федерации, органом местного самоуправления, аппаратом избирательной комиссии муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности. В случае отсутствия в медицинском учреждении, осуществляющем диспансеризацию муниципальных служащих, лицензии на медицинскую деятельность по отдельным видам работ (услуг), необходимых для проведения диспансеризации в полном объеме, указанным медицинским учреждением заключаются договоры с медицинскими организациями, имеющими лицензии на соответствующие виды деятельности, о привлечении медицинских работников этих организаций. диспансеризация муниципальных служащих проводится ежегодно врачами-специалистами с использованием лабораторных и функциональных исследований в следующем объеме:

1) осмотр врачами-специалистами: терапевтом, акушером-гинекологом, неврологом, урологом (для мужского населения), хирургом, офтальмологом, отоларингологом, эндокринологом, психиатром, психиатром-наркологом;

2) проведение лабораторных и функциональных исследований: клинический анализ крови, клинический анализ мочи, исследование уровня холестерина крови, исследование уровня сахара крови, исследование уровня билирубина, исследование уровня общего белка сыворотки крови, исследование уровня амилазы сыворотки крови, исследование креатинина сыворотки крови, исследование мочевой кислоты сыворотки крови, исследование уровня холестерина липопротеидов низкой плотности сыворотки крови, исследование уровня триглицеридов сыворотки крови, онкомаркер специфический СА-125 (женщинам после 40 лет), онкомаркер специфический PSA (мужчинам после 40 лет), цитологическое исследование мазка из цервикального канала, электрокардиография, флюорография (1 раз в год), маммография (женщинам после 40 лет, 1 раз в 2 года).

Диспансеризация муниципальных служащих проводится в служебное время в течение календарного года в соответствии с графиком прохождения диспансеризации муниципальными служащими, утвержденным представителем нанимателя (работодателем).

Муниципальные служащие проходят диспансеризацию в сроки, установленные графиком. Для прохождения диспансеризации представитель нанимателя (работодатель) составляет поименный список муниципальных служащих и направляет его за два месяца до начала диспансеризации в соответствующее медицинское учреждение.

Дисциплинарная ответственность муниципального служащего. Вид юридической ответственности, применяемый к муниципальным служащим за совершение дисциплинарного проступка. Дисциплинарная ответственность – ответственность работника за совершение дисциплинарного проступка – бывает двух видов: общая и специальная. Первая применяется, как общее правило, ко всем работникам, вторая – только к определенным категориям работников, указанным в специальном нормативном правовом акте (федеральном законе, указе Президента Российской Федерации, постановлении Правительства Российской Федерации). Ведомственные нормативные акты (приказы и распоряжения министерств, ведомств), а также локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, коллективные договоры и т. п.) не могут расширять круг дисциплинарных взысканий, установленный указанными тремя видами нормативно-правовых актов.

Соответственно этому применяются меры дисциплинарных взысканий: при общей дисциплинарной ответственности – только меры, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации; при специальной – только меры, предусмотренные специально для определенной категории работников, например, государственных гражданских служащих, в особом нормативном правовом акте.

Перечень дисциплинарных взысканий, налагаемых на муниципальных служащих, установлен Федеральным законом от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О

муниципальной службе в Российской Федерации» (ст. 27). При наложении дисциплинарного взыскания представитель нанимателя (работодатель) должен учитывать: а) тяжесть совершенного муниципальным служащим проступка; б) обстоятельства, при которых он совершен; в) предшествующую работу и поведение муниципального служащего. Выбор предусмотренных мер дисциплинарных взысканий предоставляется представителю нанимателя (работодателю). Ему же предоставлено право не применять установленные меры дисциплинарных взысканий, а ограничиться устным выражением своего недовольства поведением муниципального служащего.

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется трудовым законодательством.

В Свердловской области перечень дисциплинарных взысканий, налагаемых на муниципальных служащих, также регламентируется Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области».

Дисциплинарные взыскания

Любое дисциплинарное взыскание является установленной государством мерой ответственности муниципальных служащих за совершение дисциплинарного проступка.

Представитель нанимателя (работодатель) имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение с муниципальной службы по соответствующим основаниям (статья 27 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹); увольнение с муниципальной службы в связи с утратой доверия (статья 14.1. Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. –24 с.

«О муниципальной службе в Российской Федерации», с изменениями от 3 декабря 2011 года Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 329-ФЗ);

4) взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленные в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273 «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами.

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется трудовым законодательством.

В Свердловской области взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленные в целях противодействия коррупции, закреплены Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹, статьей 12-1 «Применение взысканий за несоблюдение муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции» (введена Законом Свердловской области от 25.04.2012 № 35-ОЗ):

«1. Взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, применяются в порядке и сроки, которые установлены федеральным законом, настоящим Законом и (или) муниципальными нормативными правовыми актами.

2. Взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, применяется к

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

муниципальному служащему не позднее одного месяца со дня поступления представителю нанимателя (работодателю) информации о совершении этим муниципальным служащим деяния, выразившегося в несоблюдении ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнении обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, не считая периода временной нетрудоспособности муниципального служащего, пребывания его в отпуске, других случаев его отсутствия на службе, а также времени проведения проверки и рассмотрения ее материалов комиссией по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов. При этом взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении такого деяния и позднее двух лет со дня его совершения.

3. Копия акта о применении к муниципальному служащему взыскания с указанием нормативных правовых актов, положения которых им нарушены, или об отказе в применении к муниципальному служащему такого взыскания с указанием мотивов вручается муниципальному служащему под расписку в течение пяти дней со дня издания соответствующего акта.

4. Муниципальный служащий, к которому применено взыскание, вправе обжаловать его в соответствии с федеральным законодательством».

Дисциплинарный проступок. Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное действие или бездействие, выражающееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении муниципальным служащим возложенных на него трудовых (служебных) обязанностей (ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации¹).

Из данного определения следует, что для дисциплинарного проступка характерно наличие следующих элементов:

- противоправность;
- виновность;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (служебных) обязанностей;
- наличие причинной связи между противоправными действиями (бездействием) муниципального служащего и наступившими последствиями.

Противоправными признаются деяния (действия или бездействия) служащего, нарушающего конкретные трудовые обязанности, предусмотренные соответствующими правовыми актами (например, положениями, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами, трудовым договором и др.).

Вторым обязательным элементом дисциплинарного проступка является виновность служащего в совершении противоправного действия, которая может выражаться в форме умысла или неосторожности. Если неисполнение (или ненадлежащее исполнение) служащим своих трудовых (служебных) обязанностей произошло не по его вине, нет оснований рассматривать такое поведение как дисциплинарный проступок. Например, опоздание на работу в связи с аварией на общественном транспорте не может расцениваться как дисциплинарный проступок, так как отсутствует вина служащего. В таком же порядке необходимо рассматривать и невыполнение служащим трудовых (служебных) обязанностей по причинам, от него не зависящим в силу недостаточной квалификации или трудоспособности (инвалидности), отсутствия надлежащих условий службы и т. д.

К дисциплинарному проступку не относятся противоправные действия служащего, которые не имеют отношения к трудовым (служебным) обязанностям (отказ от выполнения работы, не входящей в круг его обязанностей, предусмотренных трудовым договором служащего, нарушение порядка в общественных местах и т. д.). Однако при этом следует иметь в виду, что некоторые должностные лица (например, прокуроры, следователи, адвокаты, государственные и муниципальные служащие) несут дисциплинарную ответственность за проступки, не являющиеся нарушением их трудовых

(служебных) обязанностей. Это допускается лишь в случаях, предусмотренных Законом.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (служебных) обязанностей выражается в неисполнении (или ненадлежащем исполнении) муниципальным служащим именно трудовых (служебных) обязанностей, определенных для него трудовым договором или вытекающих из норм трудового законодательства. Не будет нарушением трудовой дисциплины отказ муниципального служащего от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Последним обязательным элементом дисциплинарного проступка является наличие прямой причинной связи между противоправными действиями (бездействием) муниципального служащего и наступившими последствиями (например, возникновением материального ущерба для нанимателя или хищением имущества нанимателя).

Отсутствие хотя бы одного из указанных элементов не образует дисциплинарного проступка, и муниципальный служащий не может привлекаться к дисциплинарной ответственности.

Документы, необходимые при поступлении на муниципальную службу.

При поступлении на муниципальную службу гражданин представляет:

- 1) заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы;
- 2) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;
- 3) паспорт;
- 4) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;
- 5) документ об образовании;
- 6) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

7) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

8) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

9) заключение медицинского учреждения об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;

10) сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

11) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (п. 3 ст. 16 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

Должности муниципальной службы. К должностям муниципальной службы относятся должности в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которые образуются в соответствии с Уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность.

Должности муниципальной службы устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с реестром должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации, утверждаемым законом субъекта Российской Федерации. При составлении и утверждении штатного расписания органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования используются наименования должностей муниципальной службы, предусмотренные реестром должностей муниципальной службы в субъекте

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. –24 с.

Российской Федерации (ст. 6 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

Например, в Свердловской области Законом Свердловской области от 14 июня 2005 года № 49-ОЗ «О реестре должностей муниципальной службы, учреждаемых в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, и в муниципальных органах, не входящих в структуру органов местного самоуправления этих муниципальных образований», а также Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»² (статьей 3) установлены должности муниципальной службы, которые в соответствии с федеральным законом подразделяются на следующие группы:

- 1) высшие должности муниципальной службы;
- 2) главные должности муниципальной службы;
- 3) ведущие должности муниципальной службы;
- 4) старшие должности муниципальной службы;
- 5) младшие должности муниципальной службы.

С учетом квалификационных требований к должностям муниципальной службы, замещаемым в органах местного самоуправления, аппаратах избирательных комиссий муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, численность населения в которых составляет 8 тысяч жителей и более, и к должностям государственной гражданской службы Свердловской области устанавливается следующее соотношение должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы Свердловской области:

- 1) высшие должности муниципальной службы соответствуют высшим должностям государственной гражданской службы Свердловской области;

¹ Там же.

² Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

2) главные должности муниципальной службы соответствуют главным должностям государственной гражданской службы Свердловской области;

3) ведущие должности муниципальной службы соответствуют ведущим должностям государственной гражданской службы Свердловской области;

4) старшие должности муниципальной службы соответствуют старшим должностям государственной гражданской службы Свердловской области;

5) младшие должности муниципальной службы соответствуют младшим должностям государственной гражданской службы Свердловской области (часть вторая в ред. Закона Свердловской области от 27.06.2008 года № 43-ОЗ).

Органы местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в пределах их компетенции в соответствии с федеральным законом устанавливают квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, определяемых настоящим Законом.

Должности муниципальной службы, замещение которых связано с коррупционными рисками. Должности муниципальной службы, исполнение должностных обязанностей по которым предусматривает:

- осуществление постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями функций представителя власти либо организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций;
- предоставление муниципальных услуг гражданам и организациям;
- осуществление контрольных и надзорных мероприятий;
- подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также

распределение ограниченного ресурса (квоты, частоты, участки недр и др.);

- управление муниципальным имуществом;
- осуществление муниципальных закупок либо выдачу лицензий и разрешений;
- хранение и распределение материально-технических ресурсов.

В муниципальных образованиях в Свердловской области утверждены перечни должностей муниципальной службы, замещение которых связано с коррупционными рисками. Например, администрацией города Екатеринбурга издан приказ от 01 марта 2011 года № 32 «Об утверждении Перечня должностей муниципальной службы в Главном финансово-бюджетном управлении Администрации города Екатеринбурга, замещение которых связано с коррупционными рисками».

Решением Думы муниципального образования Алапаевское от 27 сентября 2012 года № 326 установлен перечень должностей муниципальной службы муниципального образования Алапаевское, замещение которых связано с коррупционными рисками. Аналогичные примеры можно привести по другим муниципальным образованиям в Свердловской области.

Доход муниципальных служащих. Под доходами понимаются деньги или материальные ценности, получаемые физическим лицом от трудовой, производственной, коммерческой или какого-либо иного вида деятельности. Сюда включаются любые доходы, с наличием которых у налогоплательщика законодательство о налогах и сборах связывает возникновение обязанности по уплате налога (ст. 38 Налогового кодекса Российской Федерации).

Применительно к служащему в такие доходы включаются денежное содержание и дополнительные денежные выплаты, получаемые им по месту прохождения службы; вознаграждение, связанное с педагогической, научной и иной творческой деятельностью; доходы от вкладов в банках и иных кредитных

организациях; от ценных бумаг; от сдачи внаем (поднаем) или в аренду жилых помещений, земельных участков, иной недвижимости и т.п.

Доходы в иностранной валюте для целей подготовки сведений пересчитываются в рублях по курсу Центрального банка Российской Федерации, действовавшему на дату получения дохода. Доходы, полученные в натуральной форме, учитываются в составе совокупного годового дохода по государственным регулируемым ценам, а при их отсутствии – по свободным (рыночным) ценам на дату получения дохода. В состав совокупного дохода включается также стоимость материальных социальных благ, предоставляемых отдельным категориям служащих, например: компенсация за вещевое имущество; льготная оплата коммунальных услуг; компенсация найма (поднайма) жилого помещения; выплаты, связанные с проездом служащих, и др.

Муниципальные служащие предоставляют сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹, Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 года № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению»² (см. статью «Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»).

3

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

² О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению : указ Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065 // Российская газета – 2009. 22 сент. – Федерал. вып. № 5001.

Законодательные основы муниципальной службы в Российской Федерации. В современной России законодательную основу муниципальной службы образуют: Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹, Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»², Трудовой кодекс Российской Федерации³ и законы субъектов Российской Федерации, принимаемые в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Законодательные основы муниципальной службы в Свердловской области. Законодательные акты, регулирующие муниципальную службу в Свердловской области, следующие: Конституция Российской Федерации⁴, Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁵, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»⁶, Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»⁷; Трудовой кодекс Российской Федерации⁸; Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»⁹; Закон Свердловской области от 14 июня 2005 года № 49-ОЗ «О реестре должностей

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

⁴ Конституция Российской Федерации : принята всенарод. голосованием 12.12.1993 : офиц. текст. – М. : Феникс, 2014. – 64 с.

⁵ См. : О муниципальной службе в Российской Федерации.

⁶ См.: Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации.

⁷ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

⁸ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации.

⁹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : Закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

муниципальной службы, учреждаемых в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, и в муниципальных органах, не входящих в структуру органов местного самоуправления этих муниципальных образований»¹.

Запреты для лиц, уволенных с муниципальной службы. Гражданин после увольнения с муниципальной службы не вправе разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей (ч. 3 ст. 14 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»²).

Также гражданин, замещавший должности муниципальной службы, перечень которых устанавливается муниципальными нормативными правовыми актами, в течение двух лет после увольнения с муниципальной службы имеет право замещать должности в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции муниципального (административного) управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Гражданин, замещавший должности муниципальной службы, перечень которых устанавливается муниципальными нормативными правовыми актами, в течение двух лет после увольнения с муниципальной службы обязан при

¹ О реестре должностей муниципальной службы, учреждаемых в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, и в муниципальных органах, не входящих в структуру органов местного самоуправления этих муниципальных образований : закон Свердл. обл. от 14.06.2005 № 49-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007. № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

заключении трудовых договоров сообщать представителю нанимателя (работодателю) сведения о последнем месте своей службы.

Несоблюдение гражданином, замещавшим должности муниципальной службы, перечень которых устанавливается муниципальными нормативными правовыми актами, после увольнения с муниципальной службы требования, предусмотренного частью 2 настоящей статьи, влечет прекращение трудового договора, заключенного с указанным гражданином.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности муниципальной службы, перечень которых устанавливается муниципальными нормативными правовыми актами, в течение двух лет после его увольнения с муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ¹).

Запреты, связанные с муниципальной службой. Запреты рассматриваются в качестве специфической юридической обязанности муниципальных служащих не совершать определенные действия или воздерживаться от их совершения.

Запреты для муниципальных служащих в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации² могут устанавливаться только федеральными законами. Федеральными законами могут устанавливаться более строгие запреты, ограничения, обязательства, правила служебного поведения.

В связи с прохождением муниципальной службы муниципальному служащему запрещается:

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

² Конституция Российской Федерации : принята всенарод. голосованием 12.12.1993 : офиц. текст. – М. : Феникс, 2014. – 64 с.

1) состоять членом органа управления коммерческой организации, если иное не предусмотрено федеральными законами или если в порядке, установленном муниципальным правовым актом в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией;

2) замещать должность муниципальной службы в случае:

а) избрания или назначения на государственную должность Российской Федерации либо на государственную должность субъекта Российской Федерации, а также в случае назначения на должность государственной службы;

б) избрания или назначения на муниципальную должность;

с) избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования;

3) заниматься предпринимательской деятельностью;

4) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в органе местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, в которых он замещает должность муниципальной службы, либо которые непосредственно подчинены или подконтрольны ему, если иное не предусмотрено федеральными законами;

5) получать в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные муниципальным служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются муниципальной собственностью и передаются муниципальным служащим по акту в орган местного самоуправления, избирательную комиссию муниципального образования, в которых он замещает должность муниципальной

службы, за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом Российской Федерации;

б) выезжать в командировки за счет средств физических и юридических лиц, за исключением командировок, осуществляемых на взаимной основе по договоренности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования с органами местного самоуправления, избирательными комиссиями других муниципальных образований, а также с органами государственной власти и органами местного самоуправления иностранных государств, международными и иностранными некоммерческими организациями;

7) использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического, финансового и иного обеспечения, другое муниципальное имущество;

8) разглашать или использовать в целях, не связанных с муниципальной службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральными законами к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

9) допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования и их руководителей, если это не входит в его должностные обязанности;

10) принимать без письменного разрешения главы муниципального образования награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями;

11) использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;

12) использовать свое должностное положение в интересах политических партий, религиозных и других общественных объединений, а также публично выражать отношение к указанным объединениям в качестве муниципального служащего;

13) создавать в органах местного самоуправления, иных муниципальных органах структуры политических партий, религиозных и других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, а также ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) или способствовать созданию указанных структур;

14) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора;

15) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

16) заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя (работодателя) оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации (ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

В субъектах Российской Федерации могут приниматься нормативные правовые акты о порядке применения взыскания за несоблюдение муниципальными служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

Например, в Свердловской области Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹, статьей 12.1 установлено применение взысканий за несоблюдение муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

Запреты (специальные) для главы местной администрации. Запреты (специальные) для главы местной администрации кроме Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»² установлены также Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»³ (ст. 37).

Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007. № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

³ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с.

предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

И

Институт муниципальной службы. В условиях развития современного российского законодательства муниципальная служба может быть определена как сложный правовой институт комплексного, межотраслевого характера. Как и любой другой институт права, институт муниципальной службы представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих особую группу общественных отношений, связанных с организацией и функционированием местного самоуправления. Названные отношения носят сложный характер, поэтому в предмете института муниципальной службы принято выделять несколько основных групп отношений. Во-первых, отношения, связанные с организацией данного вида служебной деятельности. Во-вторых, отношения, устанавливающие и регулирующие правовой статус муниципального служащего. В-третьих, отношения по поводу прохождения муниципальной службы. И, наконец, в-четвертых, отношения, связанные с управлением муниципальной службой.

Испытание при приеме на муниципальную службу. Процедура, проводимая представителем нанимателя (работодателем) с целью установления соответствия муниципального служащего поручаемой работе (трудовой функции) в процессе прохождения муниципальной службы, результаты которого являются основанием для сохранения или прекращения служебного отношения. Испытание направлено на определение пригодности служащего к замещаемой должности. Если условие об испытании не было указано в трудовом договоре, считается, что служащий принят без испытания.

В период испытательного срока на служащего в полном объеме распространяются положения трудового законодательства, Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской

Федерации»¹, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. В связи с этим нельзя на период испытания устанавливать муниципальному служащему пониженную заработную плату или оговаривать, что она будет выплачена после окончания срока испытания, а размер ее будет зависеть от результатов испытания.

Максимальный срок испытания не может превышать три месяца, а для руководителя организации, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей – шесть месяцев. Конкретный срок испытания определяется индивидуально и устанавливается в трудовом договоре при его заключении. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности работника, а также другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Если срок испытания истек, а служащий продолжает исполнять свои обязанности, он считается выдержавшим испытание. Дальнейшее расторжение трудового договора со служащим возможно только на общих основаниях.

К

Кадровая политика в органах местного самоуправления

Муниципальная кадровая политика – это система мер, направленных на формирование процесса воспроизводства кадрового потенциала в соответствии с целями, задачами и интересами муниципального образования.

Кадровая политика в органах местного самоуправления неразрывно связана с государственной кадровой политикой, цель которой определение и реализация стратегических подходов работы с кадрами на общегосударственном уровне, формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов страны.

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

Основные условия обеспечения эффективности кадровой политики в органах местного самоуправления – это системный подход к кадровой политике, соблюдение правовых основ деятельности органов местного самоуправления; внедрение современных технологий в кадровую работу; оценка реализации кадровой политики в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед органами местного самоуправления.

Принципы кадровой политики в органах местного самоуправления представляют собой исходные положения, основополагающие идеи, объективные тенденции развития кадровой политики, направления реализации ее целей и функций. Значимость принципов как основных положений и правил состоит в том, что в них выражается основное содержание, характерные свойства муниципальной службы, ее место и роль в системе муниципальной власти и в жизни местного сообщества.

Среди основных принципов следующие:

- равный доступ граждан к муниципальной службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой. Он означает недопустимость дискриминации кандидатов на должности муниципальной службы по полу, социальному положению, вероисповеданию, а также по партийной принадлежности, подбор кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам;
- открытость и прозрачность, которые достигаются благодаря соблюдению правовых норм, а также применению современных кадровых технологий, таких как конкурс, аттестация, присвоение классов чина и другие.

Механизм реализации кадровой политики в органах местного самоуправления – это законодательные нормы, методические средства, организационные и информационные ресурсы, необходимые для осуществления кадровой политики.

Основные блоки обеспечения кадровой политики в органах местного самоуправления:

- нормативно-правовой, представляющий собой совокупность федеральных законов, законов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления;
- организационный, обеспечивающий реализацию кадровой политики с помощью организационных структур и специалистов, современных технологий работы с муниципальными служащими, а также наличие контроля за деятельностью служащих и аудита состояния кадровой работы;
- научно-информационный, предполагающий внедрение научных основ в практику кадровой политики в органах местного самоуправления, наличие системы показателей реализации кадровой политики;
- учебно-методический, включающий систему мероприятий, направленных на профессиональное развитие муниципальных служащих.

Кадровая работа в муниципальном образовании включает в себя:

- 1) формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы;
- 2) подготовку предложений о реализации положений законодательства о муниципальной службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя (работодателю);
- 3) организацию подготовки проектов муниципальных правовых актов, связанных с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением, за исключением трудового договора (контракта), назначением на должность муниципальной службы, освобождением от замещаемой должности муниципальной службы, увольнением муниципального служащего с муниципальной службы и выходом его на пенсию, и оформление соответствующих документов;
- 4) ведение трудовых книжек муниципальных служащих;
- 5) ведение личных дел муниципальных служащих;

6) ведение реестра муниципальных служащих в муниципальном образовании;

7) оформление и выдачу служебных удостоверений муниципальных служащих;

8) проведение конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение муниципальных служащих в кадровый резерв;

9) проведение аттестации муниципальных служащих;

10) организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование;

11) организацию проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на муниципальную службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну;

12) организацию проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, а также соблюдения связанных с муниципальной службой ограничений, которые установлены Федеральным законом от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и другими федеральными законами;

13) консультирование муниципальных служащих по правовым и иным вопросам муниципальной службы;

14) решение иных вопросов кадровой работы, определяемых трудовым законодательством и законом субъекта Российской Федерации (ст. 28 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Законами субъектов Российской Федерации конкретизируются отдельные вопросы муниципальной службы. Например, в соответствии с Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях

муниципальной службы на территории Свердловской области»¹ (статья 17) кадровая работа в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области, помимо вопросов, предусмотренных федеральным законом, включает:

- организацию работы по исчислению стажа муниципальной службы,
- присвоение классных чинов муниципальных служащих,
- профилактику коррупционных и иных правонарушений (в ред. Законов Свердловской области от 20 октября 2011 года № 89-ОЗ, 25 апреля 2012 года № 35-ОЗ).

Кадровый резерв на муниципальной службе. Формирование кадрового резерва рассматривается как одно из важнейших направлений кадровой работы в органах местного самоуправления в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»² (гл. 8, ст. 28), а также в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Формирование кадрового резерва на муниципальной службе осуществляется по двум группам.

Первая группа – это кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы. Кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы представляет собой список лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, которые установлены по перечню должностей муниципальной службы, на которые формируется кадровый резерв.

Кадровый резерв формируется с целью:

1) совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления;

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс.

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

2) своевременного замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления лицами, соответствующими квалификационным требованиям по замещаемым должностям;

3) сокращения периода профессиональной адаптации при назначении на вакантную должность муниципальной службы;

4) привлечения граждан на муниципальную службу.

Кадровый резерв формируется в соответствии с утвержденным Реестром должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления.

Органы местного самоуправления, органы местной администрации могут самостоятельно вести подбор и формирование кадрового резерва на замещение вакантных старших и младших групп должностей муниципальной службы в данном органе и последующую работу с лицами, включенными в этот резерв, в соответствии с принципами и подходами.

Кадровый резерв формируется из числа:

1) муниципальных служащих;

2) лиц, принимавших участие и не победивших в конкурсах на замещение вакантных должностей муниципальной службы, но показавших высокие результаты в ходе конкурсного отбора;

3) в кадровый резерв могут быть включены лица, соответствующие квалификационным требованиям по резервной должности муниципальной службы, обладающие необходимыми деловыми и личностными качествами и показавшие высокие результаты в профессиональной деятельности по результатам аттестации;

4) руководителей и специалистов организаций, расположенных на территории городского округа.

Вторая группа – это резерв управленческих кадров субъектов Российской Федерации.

Например, резерв управленческих кадров Свердловской области – это группа лиц, отвечающих квалификационным требованиям, имеющих опыт управленческой деятельности, проявивших себя в сфере профессиональной и

общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности, успешно прошедших отбор на включение в резерв управленческих кадров. Настоящее понятие установлено в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 25.10.2010 года № 941-УГ «О резерве управленческих кадров Свердловской области»¹.

Резерв управленческих кадров формируется для рассмотрения лиц, включенных в резерв управленческих кадров в качестве претендентов на вакантные управленческие должности, а именно: должности руководителей и заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области, осуществляющих управление в одной из отраслей экономики или социальной сферы либо межотраслевое государственное управление на всей территории Свердловской области, а также на вакантные должности руководителей государственных учреждений Свердловской области и государственных предприятий Свердловской области (далее – учреждения и предприятия) приоритетных сфер экономики Свердловской области.

Лица, включенные в резерв управленческих кадров, могут также рассматриваться в качестве претендентов на руководящие должности иных государственных органов Свердловской области, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области, организаций, расположенных на территории Свердловской области.

Приоритетные сферы экономики Свердловской области, на вакантные должности руководителей учреждений и предприятий которых формируется резерв управленческих кадров, определяются распоряжением руководителя Администрации Губернатора Свердловской области с учетом рекомендаций Комиссии при Губернаторе Свердловской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Свердловской области.

¹ О резерве управленческих кадров Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 05.10.2010 № 941-УГ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Также в нормативных актах органов местного самоуправления находят отражение принципы формирования кадрового резерва и работы с ним, например, добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы; объективность оценки профессиональных качеств муниципальных служащих (граждан), результатов их служебной деятельности; создание условий для профессионального роста муниципальных служащих на муниципальной службе; соблюдение равенства прав муниципальных служащих и иных граждан при включении в кадровый резерв и их профессиональной реализации; гласность в формировании и работе с кадровым резервом; актуальность кадрового резерва, его способность реально удовлетворить потребность в замещении вакантных муниципальных должностей в соответствии с современными задачами муниципальной службы.

Формирование кадрового резерва и работа с ним может рассматриваться как одна из кадровых технологий.

Кадровый резерв на муниципальной службе как технология кадровой работы. Кадровый резерв на муниципальной службе как технология кадровой работы предполагает наличие этапов и процедур (или действий).

Первый этап включает такие процедуры как подготовка и принятие муниципального акта о проведении конкурса по формированию кадрового резерва в определенные сроки и на определенный период. В структуру муниципального акта входят положение о конкурсе по формированию кадрового резерва, в приложениях состав комиссии, конкурсные задания (если таковые предусмотрены).

В большинстве муниципальных образований кадровый резерв формируется кадровой службой ежегодно по состоянию на 1 января по каждому органу местного самоуправления муниципального образования.

На втором этапе происходит сама процедура отбора кандидатов. Предварительное формирование списка возможных кандидатов в кадровый резерв осуществляется кадровой службой посредством разных методов, например, на основании рекомендаций, которые представляют уполномоченные эксперты,

члены аттестационных и конкурсных комиссий, руководители органов местного самоуправления.

Далее, предварительное включение кандидатов в список кадрового резерва может осуществляться из числа руководителей и специалистов организаций независимо от отраслевой принадлежности и организационно-правовых форм. Может использоваться информация, полученная по результатам опроса среди выпускников высших учебных заведений с целью выявления наиболее способных и компетентных, мотивированных на муниципальную службу. Предварительное включение в список кандидатов в резерв кадров может быть из числа лиц, самостоятельно выдвинувших себя муниципальных служащих.

Формирование предварительного списка кандидатов в кадровый резерв осуществляется с разбивкой по группам муниципальных должностей (главные, ведущие, старшие, младшие).

Помимо предварительного формирования списка кандидатов, кадровая служба может провести предварительный отбор, используя такой метод, как творческая работа (см. статья «Конкурс на замещение муниципальной должности»).

Третий этап – это заседание конкурсной комиссии. Для членов комиссии, как правило, готовят список кандидатов для включения в кадровый резерв.

В список входит необходимая информация о кандидате, а также результаты предварительного испытания, например, творческого задания. При принятии решения о включении в кадровый резерв конкретного кандидата члены конкурсной комиссии учитывают следующие показатели:

- результаты служебной деятельности кандидата;
- деловые качества кандидатов, например, умение работать с персоналом, гражданами, организаторские способности;
- высокий уровень профессиональной подготовки и соответствующего образования;
- стаж государственной или муниципальной службы;
- стаж работы по специальности;

– результаты предварительного испытания (оценка в баллах).

Решение о включении кандидата в кадровый резерв на конкретную должность принимается членами комиссии коллегиально, которое находит отражение в протоколе, подписываемый всеми членами комиссии. Как правило, на заседание конкурсной комиссии приглашают должностных лиц – руководителей, в номенклатуру которых предполагается включить кандидата. Мнение руководителей чаще всего учитывается при принятии окончательного решения о формировании состава кадрового резерва на конкретные должности муниципальной службы.

Четвертый этап наиболее продолжительный, так он может длиться несколько лет (1–2 года), в течение которых решается задача по обеспечению повышения уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих, включенных в резерв управленческих кадров. К основным способам повышения уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих относятся следующие: разработка и внедрение в практику индивидуальных планов и программ профессионального развития, организация дополнительного профессионального обучения (профессиональная переподготовка, повышение квалификации. В течение этого периода кадровая служба органа местного самоуправления организует и координирует подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадрового резерва; запрашивает у руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления муниципального образования информацию о состоянии работы с кадровым резервом.

Кадровая служба муниципального органа на всех этапах ведет банк данных кадрового резерва, в который вносятся все изменения по состоянию кандидатов.

В большинстве субъектов Российской Федерации задачи по формированию кадрового резерва и эффективной работе с ним находят отражение в программах развития государственной гражданской и муниципальной службы. Например, в Свердловской области принято Постановление правительства Свердловской области от 21 октября 2013 года № 1276-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области "Развитие кадровой политики в системе

государственного и муниципального управления в Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года"»¹.

В программе акцентируется внимание на формирование кадровых резервов и их активное практическое использование. Среди наиболее важных мероприятий Программы следующие:

- разработка и утверждение Положения о кадровом резерве в соответствии с учетом новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы;
- совершенствование системы оценки профессионально-деловых качеств кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров Свердловской области;
- разработка и внедрение новых технологий по обучению лиц, состоящих в кадровом резерве и резерве управленческих кадров Свердловской области, и активному практическому их использованию;
- организация обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Свердловской области (см. статья «Резерв...»).

Кадровый резерв управленческих кадров в Свердловской области.

Определение дано в указе Губернатора Свердловской области от 5 октября 2010 года № 941-УГ «О резерве управленческих кадров Свердловской области»²: «Это группа лиц, отвечающих квалификационным требованиям, имеющих опыт управленческой деятельности, проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности, успешно прошедших отбор на включение в резерв управленческих кадров». Этим же указом принято соответствующее положение.

¹ Об утверждении государственной программы Свердловской области "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года : постановление правительства Свердл. обл. от 21.10.2013 № 1276-ПП – [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О резерве управленческих кадров Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 05.10.2010 № 941-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Формирование кадрового резерва управленческих кадров в Свердловской области по всем характеристикам можно классифицировать как кадровую технологию, реализуемую в соответствии с конкретными целями, принципами, этапами и процедурами, оценкой результативности и эффективности осуществленных процедур.

Цели формирования резерва управленческих кадров в Свердловской области – это рассмотрение лиц, включенных в резерв управленческих кадров в качестве претендентов, на следующие вакантные управленческие должности: руководителей и заместителей руководителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области, осуществляющих управление в одной из отраслей экономики или социальной сферы либо межотраслевое государственное управление на всей территории Свердловской области; иных государственных органов Свердловской области, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти; руководителей государственных учреждений Свердловской области и государственных предприятий Свердловской области, представляющих приоритетные сферы экономики Свердловской области, руководителей органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области, организаций, расположенных на территории Свердловской области.

Резерв управленческих кадров формируется на основе следующих принципов:

- 1) соблюдения законодательства Российской Федерации;
- 2) учета текущей и перспективной потребности в замещении руководящих должностей;
- 3) персональной ответственности руководителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области за обеспечение условий для профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров;
- 4) всесторонней и объективной оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в резерв управленческих кадров (далее – кандидаты);

5) открытости и прозрачности процедур отбора и работы с лицами, включенными в резерв управленческих кадров;

6) эффективности использования резерва управленческих кадров.

Организация формирования, подготовки и исключения из резерва управленческих кадров осуществляется Администрацией Губернатора Свердловской области. По вопросам наличия вакансий Администрация осуществляет взаимодействие с кадровыми службами государственных органов, органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области, организаций, расположенных на территории Свердловской области.

Формирование резерва управленческих кадров осуществляется путем отбора на включение в резерв управленческих кадров, проводимого в три этапа:

- первый этап – самовыдвижение кандидатов;
- второй этап – прием документов кандидатов;
- третий этап – итоговый отбор кандидатов.

На первом этапе рассматриваемой кадровой технологии предполагается максимально использовать различные источники получения информации о перспективных потребностях Свердловской области в управленческих кадрах, что позволяет утверждать о соблюдении принципа демократичности при осуществлении данной технологии. Администрация может выявлять кандидатов путем анализа сведений о кандидатах, полученных на основании:

- рекомендаций членов Комиссии при Губернаторе Свердловской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Свердловской области;
- рекомендаций государственных органов Свердловской области, территориальных органов федеральных органов государственной власти, органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области, организаций, расположенных на территории Свердловской области, политических партий, иных общественных объединений;
- результатов проведения конкурсов профессионального мастерства;

- мониторинга базы данных выпускников Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;
- сведений, содержащихся в электронных базах данных кадровых агентств и иных подобных источниках.

Выявление кандидатов может осуществляться иными способами, не противоречащими законодательству Российской Федерации.

Также соблюдение принципа демократичности данной технологии прослеживается в возможности для потенциальных кандидатов осуществить самовыдвижение. Самовыдвижение кандидата по собственной инициативе или по предложению Администрации Губернатора Свердловской области осуществляется путем заполнения лично кандидатом электронной регистрационной анкеты, размещенной на портале «Резерв управленческих кадров Свердловской области».

При осуществлении данной технологии соблюдается принцип прозрачности процедур отбора и работы с лицами, включенными в резерв управленческих кадров. Заполненные кандидатами электронные регистрационные анкеты обрабатываются с использованием электронной системы анализа содержащихся в анкетах сведений. По результатам обработки Администрация сообщает кандидату о возможности участия во втором этапе отбора.

На втором этапе отбора кандидат представляет в Администрацию следующие документы:

- личное заявление;
- фотографию 3×4;
- копию документа, удостоверяющего личность кандидата;
- копии документов о профессиональном образовании кандидата;
- копии документов, подтверждающих трудовую деятельность кандидата;
- письменное согласие на обработку персональных данных.

Кандидат вправе представить и иные документы или копии документов, подтверждающих сведения, указанные им в электронной регистрационной анкете.

Документы представляются кандидатом лично или направляются почтой по адресу, указанному на официальном сайте Правительства Свердловской области в сети Интернет в разделе «Резерв управленческих кадров Свердловской области».

По итогам рассмотрения представленных кандидатом документов Администрация принимает одно из следующих решений:

- решение о принятии документов;
- решение об отказе в принятии документов.

Решение об отказе в принятии документов принимается в следующих случаях:

- в случае непредставления документов, указанных в Положении¹;
- в случае, если сведения, указанные кандидатом в электронной регистрационной анкете, не соответствуют сведениям, содержащимся в представленных документах.

В случае принятия решения, указанного в подпункте 1 пункта 13 Положения, Администрация сообщает кандидату о возможности участия в третьем этапе отбора.

Итоговый отбор кандидатов осуществляется Администрацией на третьем этапе отбора по результатам оценочных процедур. Необходимо отметить, что для оценки профессиональной компетентности кандидата применяются различные оценочные процедуры.

Их разнообразие позволяет оценить разные аспекты профессиональной компетентности кандидата, например, личностные и деловые качества посредством такой процедуры как индивидуальные интервью, тестовые методики, деловые игры. Степень соответствия кандидата требованиям, предъявляемым к соответствующим управленческим должностям (в части развития профессиональных навыков и умений), также можно оценить посредством деловых игр, групповых дискуссий, заданий.

¹ О резерве управленческих кадров Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 05.10.2010 № 941-УГ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

При оценке уровня профессиональной компетентности большое внимание уделяется следующим компетенциям:

- знаниям, умениям и навыкам управленческой деятельности, способностям анализировать информацию и принимать обоснованные управленческие решения;
- достижению результативности – наличию эффективно реализованных проектов, объективно измеряемых показателей позитивных изменений, происшедших в деятельности организации под руководством кандидата, значительной степени участия в реализации задач организации, исполнительской дисциплины;
- наличию лидерских качеств – активной гражданской позиции, инициативности, стратегического мышления.

Установлены возрастные ограничения при отборе кандидатов: преимущество предоставляется кандидатам в возрасте от 25 до 50 лет.

Кандидаты, успешно прошедшие итоговый отбор, включаются в список резерва управленческих кадров, утверждаемый распоряжением Губернатора Свердловской области. Утвержденный список резерва управленческих кадров размещается на официальном сайте Правительства Свердловской области в сети Интернет в разделе «Резерв управленческих кадров».

К третьему этапу также относится подготовка резерва управленческих кадров и может быть определена как процесс, направленный на развитие качеств и способностей (в том числе навыков и умений) лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется по следующим формам:

- 1) самоподготовка и самообразование;
- 2) участие в семинарах, форумах, конференциях, круглых столах, в тренингах;
- 3) участие в деятельности коллегиальных и совещательных органов;

4) участие в разработке и реализации социально значимых для Свердловской области проектов и программ;

5) подготовка докладов и статей;

6) обучение на рабочем месте;

7) обучение в образовательных учреждениях;

8) стажировка;

9) по иным формам подготовки.

Разнообразие форм подготовки кандидата, включенного в резерв управленческих кадров, а также закрепление куратора из числа руководителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области, составление индивидуального плана профессионального развития лица позволяет утверждать, что соблюдается индивидуальный подход.

Администрация направляет куратору подготовки кандидата, включенного в резерв управленческих кадров, рекомендации о необходимости совершенствования отдельных знаний, умений, навыков, деловых и личностных качеств лица. На основании рекомендаций Администрации куратор профессиональной подготовки разрабатывает и утверждает индивидуальный план профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров (далее – индивидуальный план).

В индивидуальный план включаются мероприятия с учетом форм подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, определяемых куратором согласно пункту 23 настоящего Положения¹.

Большое внимание при работе с лицом, включенным в резерв управленческих кадров, уделяется накоплению опыта работы по управленческой должности, а также совершенствованию его профессиональных практических навыков и умений, созданию возможностей для применения им теоретических знаний в практической работе. Для этого среди форм подготовки в индивидуальном плане предусмотрена стажировка лица, включенного в резерв

¹ О резерве управленческих кадров Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 05.10.2010 № 941-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

управленческих кадров. Лицу, включенному в резерв управленческих кадров, в индивидуальном плане которого предусмотрена стажировка (далее – стажер), куратор профессиональной подготовки определяет руководителя стажировки из числа лиц, обладающих высоким уровнем профессиональных знаний и навыков работы.

Стажер имеет право:

- 1) на ознакомление с должностными обязанностями, правами и ответственностью по соответствующей должности;
- 2) на получение информации и материалов, необходимых для прохождения стажировки;
- 3) на ознакомление с информацией об итогах прохождения стажировки.

Стажер обязан выполнять поручения куратора профессиональной подготовки и руководителя стажировки.

Куратор профессиональной подготовки осуществляет постоянный контроль за выполнением лицом, включенным в резерв управленческих кадров, индивидуального плана. По результатам выполнения мероприятий индивидуального плана лицо, включенное в резерв управленческих кадров, ежегодно, до 1 ноября текущего года представляет в Администрацию отчет о выполнении индивидуального плана, согласованный с куратором профессиональной подготовки.

Оценка эффективности подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, производится Администрацией на основе оценочных процедур, указанных в Положении.

Положением предусмотрен порядок исключения из резерва управленческих кадров. Основаниями для исключения лица из резерва управленческих кадров являются:

- 1) назначение на управленческую должность;
- 2) личное заявление об исключении из резерва управленческих кадров;

3) неудовлетворительные результаты оценочных процедур, предусмотренных в Положении, либо отказ лица, включенного в резерв управленческих кадров, от их прохождения;

4) непредставление или несвоевременное представление отчета о выполнении индивидуального плана;

5) письменная информация куратора профессиональной подготовки о недобросовестном отношении лица, включенного в резерв управленческих кадров, к выполнению индивидуального плана;

6) непредставление в Администрацию сведений об изменении персональных данных в течение трех месяцев со дня их изменения;

7) в случае смерти.

Решение об исключении лица из резерва управленческих кадров принимается Губернатором Свердловской области. Лица, исключенные из резерва управленческих кадров, исключаются из списка резерва управленческих кадров, утверждаемого распоряжением Губернатора Свердловской области.

Администрация в течение десяти рабочих дней с момента принятия решения сообщает лицу, исключенному из резерва управленческих кадров, об исключении из резерва управленческих кадров.

Работе с резервом управленческих кадров Свердловской области уделяется большое внимание, что находит отражение в Постановлении Правительства Свердловской области от 21 октября 2013 года № 1276-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года"»¹.

Планируется разработка и внедрение новых технологий по обучению лиц, состоящих в кадровом резерве и резерве управленческих кадров Свердловской

¹ Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года»: постановление правительства Свердл. обл. от 21.10.2013 № 1276–ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

области, и активному практическому их использованию; организация обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Свердловской области.

Для объективной оценки реализации данной кадровой технологии запланирован такой показатель как доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров Свердловской области.

Квалификационные требования к должностям муниципальной службы. Это требования по соответствующей должности муниципальной службы, устанавливаемые законодательством, которым должен соответствовать муниципальный служащий или кандидат на замещение должности муниципальной службы.

В содержание требований включены требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам.

Квалификационные требования устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются соответствующими законами субъектов Российской Федерации. Поэтому квалификационные требования к должностям муниципальной службы в разных субъектах Российской Федерации устанавливаются различные (особенно по стажу и опыту работы по специальности). Квалификационные требования устанавливаются по группам должностей муниципальной службы.

В Свердловской области квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы установлены Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹ (статьей 8) (в ред. Закона Свердловской области от 09.03.2011 года № 5-ОЗ), Законом Свердловской области от 17 июня 2013 года № 54-ОЗ «О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" и в пункт 4 утвержденного им "Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих"»¹.

Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются для замещения должностей муниципальной службы муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы, за исключением отдельных должностей муниципальной службы, квалификационные требования для замещения которых устанавливаются федеральными законами и (или) иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (в ред. Закона Свердловской области от 25 апреля 2012 года № 35-ОЗ).

Типовыми квалификационными требованиями к профессиональным знаниям, необходимыми для исполнения должностных обязанностей, для замещения должностей муниципальной службы всех групп должностей муниципальной службы, являются знание Конституции Российской Федерации, Устава Свердловской области, устава соответствующего муниципального образования, а также федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов Свердловской области, иных нормативных правовых актов Свердловской области, принимаемых Губернатором Свердловской области и Правительством Свердловской области, муниципальных нормативных правовых актов в соответствующей сфере деятельности органов местного самоуправления и избирательных комиссий муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области (в ред.

¹ О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" и в пункт 4 утвержденного им Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих: закон Свердл. обл. от 17.06.2013 № 54-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Законов Свердловской области от 20 октября 2011 года № 89-ОЗ, 25 апреля 2012 года № 35-ОЗ).

Типовыми квалификационными требованиями к профессиональным навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, для замещения должностей муниципальной службы всех групп должностей муниципальной службы являются навыки организации и планирования работы, контроля, анализа и прогнозирования последствий принимаемых решений, владения информационными технологиями, пользования офисной техникой и программным обеспечением, редактирования документации, организационные и коммуникативные навыки (в ред. Законов Свердловской области от 20.10.2011 года № 89-ОЗ, 25.04.2012 года № 35-ОЗ).

Типовыми квалификационными требованиями к профессиональным навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, для замещения высших и главных должностей муниципальной службы, помимо указанных, являются навыки координирования управленческой деятельности, оперативного принятия и реализации управленческих решений, ведения деловых переговоров и публичного выступления (в ред. Законов Свердловской области от 20.10.2011 года № 89-ОЗ, 25.04.2012 года № 35-ОЗ).

Типовые квалификационные требования к уровню профессионального образования и стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности для замещения муниципальными служащими соответствующих должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления, аппаратах избирательных комиссий муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, численность населения в которых составляет 8 тысяч жителей и более, устанавливаются дифференцированно по группам должностей муниципальной службы:

1) высшие должности муниципальной службы - высшее образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее шести лет либо стаж работы по специальности не менее семи лет либо высшее образование и исполнение полномочий не менее одного срока, установленного уставом

муниципального образования, на постоянной или непостоянной основе лица, замещающего муниципальную должность и наделенного исполнительно-распорядительными полномочиями по решению вопросов местного значения и (или) по организации деятельности органа местного самоуправления, либо высшее образование и замещение не менее пяти лет муниципальной должности в избирательной комиссии муниципального образования, действующей на постоянной основе и являющейся юридическим лицом;

2) главные должности муниципальной службы – высшее образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее четырех лет либо стаж работы по специальности не менее пяти лет либо высшее образование и исполнение полномочий не менее одного срока, установленного уставом муниципального образования, на постоянной или непостоянной основе лица, замещающего муниципальную должность и наделенного исполнительно-распорядительными полномочиями по решению вопросов местного значения и (или) по организации деятельности органа местного самоуправления, либо высшее образование и замещение не менее пяти лет муниципальной должности в избирательной комиссии муниципального образования, действующей на постоянной основе и являющейся юридическим лицом, а при отсутствии претендентов на замещение главных должностей муниципальной службы, соответствующих предъявляемым к ним требованиям к образованию и стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности, – среднее профессиональное образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее десяти лет;

3) ведущие должности муниципальной службы – высшее образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее двух лет либо стаж работы по специальности не менее четырех лет либо высшее образование и исполнение полномочий не менее одного срока, установленного уставом муниципального образования, на постоянной или непостоянной основе лица, замещающего муниципальную должность и наделенного исполнительно-распорядительными полномочиями по решению вопросов местного значения и

(или) по организации деятельности органа местного самоуправления, либо высшее образование и замещение не менее пяти лет муниципальной должности в избирательной комиссии муниципального образования, действующей на постоянной основе и являющейся юридическим лицом, а при отсутствии претендентов на замещение ведущих должностей муниципальной службы, соответствующих предъявляемым к ним требованиям к образованию и стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности, – среднее профессиональное образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее пяти лет;

4) старшие должности муниципальной службы – высшее образование без предъявления требований к стажу муниципальной службы и (или) государственной службы, а при отсутствии претендентов на замещение старших должностей муниципальной службы, соответствующих предъявляемым к ним требованиям к образованию, – среднее профессиональное образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее пяти лет;

5) младшие должности муниципальной службы – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу муниципальной службы и (или) государственной службы, а при отсутствии претендентов на замещение младших должностей муниципальной службы, соответствующих предъявляемым к ним требованиям к образованию, – среднее общее образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее трех лет.

Типовые квалификационные требования к уровню профессионального образования и стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности для замещения муниципальными служащими соответствующих должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления, аппаратах избирательных комиссий муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, численность населения в которых составляет менее 8 тысяч жителей, устанавливаются дифференцированно по группам должностей муниципальной службы:

1) высшие должности муниципальной службы – среднее профессиональное образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее шести лет либо стаж работы по специальности не менее семи лет либо исполнение полномочий не менее одного срока, установленного уставом муниципального образования, на постоянной или непостоянной основе лица, замещающего муниципальную должность и наделенного исполнительно-распорядительными полномочиями по решению вопросов местного значения и (или) по организации деятельности органа местного самоуправления, либо высшее образование и замещение не менее пяти лет муниципальной должности в избирательной комиссии муниципального образования, действующей на постоянной основе и являющейся юридическим лицом;

2) главные должности муниципальной службы – среднее профессиональное образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее четырех лет либо стаж работы по специальности не менее пяти лет либо исполнение полномочий не менее одного срока, установленного уставом муниципального образования, на постоянной или непостоянной основе лица, замещающего муниципальную должность и наделенного исполнительно-распорядительными полномочиями по решению вопросов местного значения и (или) по организации деятельности органа местного самоуправления, либо высшее образование и замещение не менее пяти лет муниципальной должности в избирательной комиссии муниципального образования, действующей на постоянной основе и являющейся юридическим лицом;

3) ведущие должности муниципальной службы – среднее профессиональное образование и стаж муниципальной службы и (или) государственной службы не менее двух лет либо стаж работы по специальности не менее четырех лет либо исполнение полномочий не менее одного срока, установленного уставом муниципального образования, на постоянной или непостоянной основе лица, замещающего муниципальную должность и наделенного исполнительно-распорядительными полномочиями по решению

вопросов местного значения и (или) по организации деятельности органа местного самоуправления, либо высшее образование и замещение не менее пяти лет муниципальной должности в избирательной комиссии муниципального образования, действующей на постоянной основе и являющейся юридическим лицом;

4) старшие должности муниципальной службы – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности;

5) младшие должности муниципальной службы – среднее общее образование без предъявления требований к стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности (в ред. Законов Свердловской области от 20.10.2011 года № 89-ОЗ, от 17.06.2013 года № 54-ОЗ).

Приведем квалификационные требования к должностям муниципальной службы, учреждаемые в органах местного самоуправления Артемовского городского округа для обеспечения исполнения их полномочий, относящихся к главным должностям: наличие стажа муниципальной службы и (или) государственной службы не менее четырех лет либо стажа работы по специальности не менее пяти лет; высшее профессиональное образование; знание Конституции Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава Свердловской области и законов Свердловской области, иных нормативных правовых актов Свердловской области, принимаемых Губернатором Свердловской области и Правительством Свердловской области, Устава Артемовского городского округа и муниципальных правовых актов муниципального образования в соответствующей сфере деятельности органов местного самоуправления .

В других муниципальных образованиях установлены более конкретизированные квалификационные требования к должностям муниципальной службы, например, в Городском округе Верхняя Пышма.

Решением Думы городского округа Верхняя Пышма от 29.09.2011 года № 40/14 «О положении о квалификационных требованиях к должностям муниципальной службы в Городском округе Верхняя Пышма»¹ установлены следующие требования: владение навыками руководящей работы, оперативного принятия и реализации управленческих решений, квалифицированного планирования работы, анализа и прогнозирования последствий принимаемых решений, осуществления экспертизы проектов правовых актов и документов, организации работы по взаимодействию с органами государственной власти, органами местного самоуправления, иными учреждениями и организациями; владение приемами подбора и расстановки кадров, ведения деловых переговоров, публичного выступления, правилами делового этикета; умение использовать современные средства, методы и технологии работы с информацией.

В случае если лицо назначается на должность главы местной администрации по контракту, уставом поселения, а в отношении должности главы местной администрации муниципального района (городского округа) – уставом муниципального района (городского округа) и законом Свердловской области могут быть установлены дополнительные требования к кандидатам на должность главы местной администрации.

Таковые требования отражены в Типовом положении о порядке проведения конкурса на замещение должности главы администрации муниципального образования в Свердловской области (на основании Закона Свердловской области от 29.10.2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»²):

1) наличие стажа муниципальной службы и (или) государственной службы не менее шести лет либо стажа работы по специальности не менее семи лет; либо исполнение полномочий не менее одного срока, установленного Уставом

¹ О положении о квалификационных требованиях к должностям муниципальной службы в Городском округе Верхняя Пышма : решение Думы городского округа Верхняя Пышма от 29.09.2011 № 40/14 : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

муниципального образования, на постоянной или непостоянной основе лица, замещающего муниципальную должность и наделенного исполнительно-распорядительными полномочиями по решению вопросов местного значения и (или) по организации деятельности органа местного самоуправления;

2) высшее профессиональное образование;

3) знание Конституции Российской Федерации, Устава Свердловской области, Устава муниципального образования, а также федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов Свердловской области, иных нормативных правовых актов Свердловской области, принимаемых Губернатором Свердловской области и Правительством Свердловской области, муниципальных нормативных правовых актов в соответствующей сфере деятельности органов местного самоуправления;

4) наличие навыков организации и планирования работы, контроля, анализа и прогнозирования последствий принимаемых решений, владения информационными технологиями, пользования офисной техникой и программным обеспечением, редактирования документации, организационные и коммуникативные навыки, навыки координирования управленческой деятельности, оперативного принятия и реализации управленческих решений, ведения деловых переговоров и публичного выступления.

Есть примеры конкретизации дополнительных требований к кандидатам на должность главы местной администрации помимо указанных в Типовом положении о порядке проведения конкурса на замещение должности главы администрации муниципального образования в Свердловской области.

Классные чины муниципальных служащих. Классный чин – элемент правового статуса муниципального служащего, определяющий его место в служебной иерархии в органах местного самоуправления, уровень профессиональной подготовки и продолжительность служебной деятельности. Также должен влиять на денежное содержание муниципального служащего, но в условиях действующего законодательства не является обязательным элементом.

Классные чины указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы.

Законами субъектов Российской Федерации конкретизируются такие вопросы как порядок присвоения классных чинов, а также порядок их сохранения при переводе муниципальных служащих на иные должности муниципальной службы и при увольнении с муниципальной службы.

Например, Законом Свердловской области от 20.10.2011 года № 89-ОЗ «О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области"¹ и в утвержденную им Типовую форму контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту"», статьей 3-1 предусмотрены классные чины муниципальных служащих и установлен порядок их присвоения, а также порядок их сохранения при переводе муниципальных служащих на иные должности муниципальной службы и при увольнении с муниципальной службы:

«1. Для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления, аппаратах избирательных комиссий муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, предусматриваются классные чины муниципальных служащих, указанные в пункте 2 настоящей статьи.

2. Для муниципальных служащих, замещающих младшие должности муниципальной службы, предусматриваются следующие классные чины муниципальных служащих:

- 1) секретарь муниципальной службы 3-го класса;
- 2) секретарь муниципальной службы 2-го класса;
- 3) секретарь муниципальной службы 1-го класса.

¹ О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" и в утвержденную им Типовую форму контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту: закон Свердл. обл. от 20.10.2011 № 89-ОЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Для муниципальных служащих, замещающих старшие должности муниципальной службы, предусматриваются следующие классные чины муниципальных служащих:

- 1) референт муниципальной службы 3-го класса;
- 2) референт муниципальной службы 2-го класса;
- 3) референт муниципальной службы 1-го класса.

Для муниципальных служащих, замещающих ведущие должности муниципальной службы, предусматриваются следующие классные чины муниципальных служащих:

- 1) советник муниципальной службы 3-го класса;
- 2) советник муниципальной службы 2-го класса;
- 3) советник муниципальной службы 1-го класса.

Для муниципальных служащих, замещающих главные должности муниципальной службы, предусматриваются следующие классные чины муниципальных служащих:

- 1) муниципальный советник 3-го класса;
- 2) муниципальный советник 2-го класса;
- 3) муниципальный советник 1-го класса.

Для муниципальных служащих, замещающих высшие должности муниципальной службы, предусматриваются следующие классные чины муниципальных служащих:

- 1) действительный муниципальный советник 3-го класса;
- 2) действительный муниципальный советник 2-го класса;
- 3) действительный муниципальный советник 1-го класса.

3. Классные чины муниципальных служащих могут быть первыми и очередными.

4. Первыми классными чинами муниципальных служащих являются:

1) для муниципальных служащих, замещающих младшие должности муниципальной службы, – секретарь муниципальной службы 3-го класса;

- 2) для муниципальных служащих, замещающих старшие должности муниципальной службы, – референт муниципальной службы 3-го класса;
- 3) для муниципальных служащих, замещающих ведущие должности муниципальной службы, – советник муниципальной службы 3-го класса;
- 4) для муниципальных служащих, замещающих главные должности муниципальной службы, – муниципальный советник 3-го класса;
- 5) для муниципальных служащих, замещающих высшие должности муниципальной службы, – действительный муниципальный советник 3-го класса».

Кодекс (типовой) этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Кодекс (типовой) этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих¹ (далее – Типовой кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного кодекса поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. № R (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих), Модельного закона «Об основах муниципальной службы» (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств (постановление № 19-10 от 26 марта 2002 г.), федеральных законов от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», других федеральных законов, содержащих ограничения,

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010, прот. № 21) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Кодекс (типовой) является основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (далее – государственные (муниципальные) служащие).

Кодекс (типовой) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности.

Гражданин Российской Федерации, поступающий на государственную службу Российской Федерации либо муниципальную службу (далее – государственная и муниципальная служба), обязан ознакомиться с положениями кодекса (типового) и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

Каждый государственный (муниципальный) служащий должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений кодекса (типового), а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от государственного (муниципального) служащего поведения в отношении с ним в соответствии с положениями кодекса (типового).

Целью кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения государственных (муниципальных) служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета государственных (муниципальных) служащих, доверия граждан к государственным органам и органам местного самоуправления и

обеспечение единых норм поведения государственных (муниципальных) служащих.

Кодекс (типовой) призван повысить эффективность выполнения государственными (муниципальными) служащими своих должностных обязанностей.

Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере государственной и муниципальной службы, уважительного отношения к государственной и муниципальной службе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности государственных (муниципальных) служащих, их самоконтроля.

Знание и соблюдение государственными (муниципальными) служащими положений кодекса (типового) является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

Соблюдение государственными (муниципальными) служащими положений Типового кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий (см. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года (протокол № 21)).

В Свердловской области Указом Губернатора от 10.03.2011 года № 166-УГ утвержден Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Свердловской области¹. С учетом норм, нашедших отражение в Указе, органы местного самоуправления в Свердловской области разрабатывают соответствующие кодексы этики и служебного поведения муниципальных служащих.

¹ Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 10.03.2011 № 166-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Решение вопроса о наличии или отсутствии конфликта интересов чаще всего требует выяснения большого количества обстоятельств и, соответственно, достаточно больших временных затрат. Поэтому для урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»¹ было рекомендовано органам местного самоуправления в 2-месячный срок разработать и утвердить положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, разработанные на основе норм данного указа.

Таковая комиссия создается в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования в порядке, определяемом муниципальным правовым актом.

Образуется муниципальным правовым актом. Указанным актом определяются состав комиссии и порядок ее работы. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

Основанием для проведения заседания комиссии является:

1) полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан

¹ О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов: указ Президента Российской Федерации от 01.07.2010 № 821 // Российская газета – 2010. – 7 июля. – Федерал. вып. № 5226.

информация о совершении муниципальным служащим поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении муниципальным служащим требований к служебному поведению;

2) информация о наличии у муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины. В Свердловской области порядок создания и работы комиссии закреплен Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹ (с изменениями на 17 июня 2013 года), статьей 4.1:

«1. Для обеспечения соблюдения муниципальными служащими общих принципов служебного поведения и урегулирования конфликта интересов в соответствии с федеральным законом образуются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов (далее – комиссии).

2. Комиссии образуются в порядке, определяемом настоящим Законом и муниципальными нормативными правовыми актами.

3. В состав комиссии входят председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь и иные члены комиссии. В состав комиссии включаются:

1) представитель нанимателя (работодатель) и уполномоченные им муниципальные служащие (в том числе из подразделения по вопросам кадров, юридического (правового) подразделения);

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс»..

2) представители профсоюзной организации, действующей в органе местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области;

3) представители научных организаций и образовательных учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с муниципальной службой.

Представители, указанные в подпунктах 2 и 3 части второй настоящего пункта, включаются в состав комиссии по согласованию соответственно с профсоюзной организацией, действующей в органе местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области, с научными организациями и образовательными учреждениями среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с муниципальной службой, на основании запроса представителя нанимателя (работодателя).

Число представителей, указанных в подпунктах 2 и 3 части второй настоящего пункта, включенных в состав комиссии, должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения».

Комиссия конкурсная. Коллегиальный орган, который осуществляет оценку кандидатов на максимальное соответствие их вакантной должности муниципальной службы. Формируется представителем нанимателя, в состав включаются наиболее опытные и компетентные служащие, если муниципальными нормативными правовыми актами, регулирующими этот вопрос, не предусмотрено иное. В состав комиссии могут входить независимые эксперты.

Комиссия конкурсная на замещение должности главы администрации муниципального образования. Это коллегиальный орган, который обладает следующими полномочиями:

1) рассматривает документы, представленные для участия в конкурсе;

- 2) обеспечивает соблюдение равных условий проведения конкурса для каждого из кандидатов;
- 3) определяет результаты конкурса;
- 4) представляет кандидатов на должность главы администрации в представительный орган муниципального образования;
- 5) осуществляет иные полномочия в соответствии с принятым Положением.

Порядок проведения конкурса на замещение должности главы администрации муниципального образования, в том числе порядок формирования и организации деятельности конкурсной комиссии, принятия решения об объявлении конкурса, условия и процедура проведения конкурса, а также порядок принятия решения конкурсной комиссии по результатам конкурса в субъектах Российской Федерации осуществляются на основании Типового положения в соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹, Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»², а также в соответствии с законом субъекта и Уставом муниципального образования.

Приведем пример по применению типового положения в Свердловской области. В 2013 году депутаты Законодательного Собрания Свердловской области утвердили кандидатуры членов региональной части комиссии по проведению конкурса на замещение должности главы Администрации Екатеринбурга.

Решением Екатеринбургской гордумы от 24 сентября 2013 года в конкурсную комиссию были назначены шесть представителей от органа местного самоуправления. Губернатор Свердловской области Евгений Куйвашев представил на рассмотрение депутатов парламента трех кандидатов в состав конкурсной комиссии для назначения на должность главы местной

¹Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с.

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

администрации города: это директор департамента внутренней политики администрации Губернатора Свердловской области А.А. Александров, директор департамента административных органов В.А. Алешин, директор департамента кадровой политики Н.Ю. Пушина. По итогам заседания конкурсной комиссии на должность главы Администрации города Екатеринбурга был отобран А. Э. Якоб.

Комиссия при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров. Создана в целях координации деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления муниципальных образований по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров Указом Президента Российской Федерации от 9 февраля 2013 года № 126 «О комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров».¹

Компетенция органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы. В органах местного самоуправления компетенция рассматривается как совокупность установленных нормативными правовыми актами прав и обязанностей (полномочий) организаций, органов, должностных лиц, а также лиц, осуществляющих управленческие (исполнительно-распорядительные) функции в различных организациях.

Органы местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в пределах их компетенции в соответствии с федеральным законом:

2) устанавливают должности муниципальной службы в соответствии с реестром должностей муниципальной службы, утверждаемым законом субъекта Российской Федерации;

¹ О комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров: указ Президента Российской Федерации от 09.02.2013 № 126 (в ред. Указа Президента РФ от 24.10.2013) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

3) устанавливают квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы и (или) государственной службы либо стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, определяемых законом субъекта РФ;

4) устанавливают дополнительные требования к кандидатам на должность главы местной администрации, в случае если лицо назначается на должность главы местной администрации по контракту;

5) определяют порядок исполнения муниципальным служащим обязанностей по должности муниципальной службы;

6) устанавливают порядок проведения конкурса на замещение должностей муниципальной службы;

7) утверждают Положение о проведении аттестации муниципальных служащих в соответствии с типовым Положением о проведении аттестации муниципальных служащих, утверждаемым законом субъекта Российской Федерации;

8) устанавливают размер должностного оклада, размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления;

9) предусматривают дополнительные гарантии для муниципального служащего;

10) устанавливают виды поощрения муниципального служащего и порядок его применения;

11) утверждают порядок ведения реестра муниципальных служащих в муниципальном образовании;

12) создают кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы;

13) утверждают муниципальные программы развития муниципальной службы;

14) устанавливают порядок, условия и сроки проведения экспериментов в ходе реализации муниципальных программ развития муниципальной службы;

15) осуществляют иную деятельность в сфере муниципальной службы в соответствии с федеральными законами и законами субъекта РФ.

В Свердловской области компетенции органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы установлены Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» (с изменениями на 17 июня 2013 года)¹, статьей 6.

Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции.

Является комплексным универсальным международным договором, препятствующим развитию и распространению коррупции во всех сферах жизнедеятельности. В Конвенции представлены согласованное мировым сообществом понимание коррупции, ее природа, а также меры противодействия коррупции. В Конвенции ООН против коррупции признается, что коррупция подрывает развитие, ослабляет демократию, борьбу с организованной преступностью, терроризмом и другими угрозами всеобщей безопасности. Целью Конвенции ООН против коррупции является развитие антикоррупционного сотрудничества на международном уровне.

Россия ратифицировала Конвенцию за исключением ключевой статьи 20 (незаконное обогащение), предусматривающей государством: «возможность принятия таких законодательных и других мер, какие могут потребоваться, с тем, чтобы признать в качестве уголовно наказуемого деяния, когда оно совершается умышленно, незаконное обогащение, то есть значительное увеличение активов публичного должностного лица, превышающее его законные доходы, которое оно не может разумным образом обосновать».

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Мировое сообщество признает полезность признания незаконного обогащения «в качестве уголовно наказуемого деяния, когда оно совершается умышленно», потому что расхождение декларируемых доходов и реальных расходов коррупционеров существенно легче обосновать, чем совершение ими конкретных коррупционных действий.

Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию (ETS № 173) (Страсбург, 27 января 1999 года). Ратифицирована Россией Федеральным законом от 25 июля 2006 года № 125-ФЗ «О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию»¹ (вступила в силу для России 1 февраля 2007г.).

Важным аспектом данной Конвенции является регламентация наказания и выдачи преступников. Лица, совершившие коррупционные преступления, уже не смогут использовать территорию европейских стран, подписавших указанную Конвенцию, для того, чтобы избежать уголовного преследования. Устанавливает обязанность государств закрепить в своем уголовном законодательстве составы таких преступлений, как:

- 1) подкуп государственных должностных лиц;
- 2) подкуп в частном секторе;
- 3) злоупотребление влиянием в социальной справедливости;

4) затрудняет развитие и угрожает надлежащему и справедливому функционированию рыночной экономики. Отмечены вредные финансовые последствия коррупции для частных лиц, компаний и государств, а также международных институтов. Указана важность вклада гражданского права в борьбу с коррупцией, в частности в сфере обеспечения возможности лицам, понесшим ущерб, получить справедливую компенсацию.

Конкурсный отбор на должность муниципальной службы. Организационно-правовая процедура, предусматривающая порядок оценки

¹ О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию : федерал. закон от 25.07.2006. № 125-ФЗ // Российская газета – 2006. – 28 июля. – Федерал. вып. № 4130.

коллегиальным органом кандидата на соответствие вакантной должности муниципальной службы. Избрание по конкурсу является основанием для заключения трудового договора.

Конкурс обеспечивает равный доступ граждан к муниципальной службе независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего, а также обеспечивает должностной рост муниципального служащего.

При замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании заключению трудового договора может предшествовать конкурс, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы.

Порядок проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы устанавливается муниципальным правовым актом, принимаемым представительным органом муниципального образования. Порядок проведения конкурса должен предусматривать опубликование его условий, сведений о дате, времени и месте его проведения, а также проекта трудового договора не позднее, чем за 20 дней до дня проведения конкурса. Общее число членов конкурсной комиссии в муниципальном образовании и порядок ее формирования устанавливаются представительным органом муниципального образования.

Представитель нанимателя (работодатель) заключает трудовой договор и назначает на должность муниципальной службы одного из кандидатов, отобранных конкурсной комиссией по результатам конкурса на замещение должности муниципальной службы.

На муниципальной службе конкурс пока не стал единственным или преобладающим способом замещения должности муниципальной службы. Он применяется наряду с назначением. Законодательством не установлено требование об обязательности проведения конкурсного отбора при поступлении

на муниципальную службу. Положения о проведении конкурсного отбора на муниципальной службе устанавливаются муниципальными правовыми актами в отдельных муниципальных образованиях.

Конкурс проводится конкурсными комиссиями, создаваемыми в порядке, установленном муниципальными правовыми актами.

В Свердловской области конкурсный отбор на должность муниципальной службы осуществляется на основании Закона Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹.

В статье 9 «Конкурс на замещение должности муниципальной службы» п. 2. Закона Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» указано, что порядок проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы в соответствии с федеральным законом устанавливается муниципальным правовым актом, принимаемым представительным органом муниципального образования.

Конфликт интересов на муниципальной службе. В соответствии с ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»² – это ситуация, при которой личная заинтересованность муниципального служащего (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных (служебных) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью муниципального служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества,

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования.

Таким образом, во-первых, это ситуация, т.е. юридический факт, с которым нормы права связывают определенные правовые последствия.

Во-вторых, это ситуация, связанная с обязательной личной заинтересованностью – возможностью получения муниципальным служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для муниципального служащего, членов его семьи или близких родственников или свойственников (родителей, супруги (-а), детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей и детей супруги (-а), а также для граждан или организаций, с которыми муниципальный служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

В-третьих, необходимым условием конфликта интересов является настоящее или возможное влияние на исполнение должностных обязанностей муниципальным служащим. Эти обязанности, как правило, определяются должностной инструкцией, но могут быть определены и законом (обязанности по должности, отдельным видам должностей, например, руководителей).

В-четвертых, конфликт интересов должен приводить к противоречиям между личным интересом муниципального служащего и интересами иных участников общественных отношений, способным привести к причинению вреда их интересам.

Коррупционно опасное поведение. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для муниципального служащего ограничений и запретов, и порождающее их поведение (действия или бездействие) муниципального служащего признаются коррупционно опасными.

Обязанностью муниципального служащего является антикоррупционное поведение – предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций. Коррупционно опасной является любая ситуация в служебном поведении муниципального служащего, содержащая конфликт интересов.

Нравственный долг муниципального служащего при осуществлении им профессиональной деятельности заключается в том, чтобы внимательно относиться к любой возможности возникновения конфликта интересов.

Коррупционное правонарушение. Это деяние, обладающее признаками коррупции, за которое соответствующими нормативными правовыми актами предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность. Их условно можно подразделить на следующие виды.

Дисциплинарные коррупционные проступки, то есть проступки, обладающие признаками коррупции, но не являющиеся преступлениями или административными правонарушениями, за которые установлена дисциплинарная ответственность.

Административные коррупционные правонарушения – обладающие признаками коррупции и не являющиеся преступлениями, правонарушения, за которые установлена административная ответственность.

Коррупционные преступления – общественно-опасные деяния содержащие признаки коррупции, предусмотренные соответствующими статьями Уголовного кодекса Российской Федерации.

Критериями или отличительными признаками, отражающими коррупционную направленность преступления, как указано в п. «а» ст. 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹, являются:

- незаконное использование должностным лицом предоставленных ему по службе полномочий (лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, – своих полномочий);
- использование должностного положения, злоупотребление полномочиями вопреки законным интересам общества и государства в целях получения имущественной выгоды или услуг имущественного

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, т.е. с корыстной целью;

- незаконное предоставление выгоды имущественного характера должностному лицу или лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, другими физическими лицами.

Указанные деяния относятся к коррупционным и в тех случаях, когда физическое лицо их совершает от имени или в интересах юридического лица (п. «б» ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ).

Коррупционные преступления характеризуются следующими обязательными признаками:

- 1) они всегда представляют собой сделку между должностным лицом и лицом, заинтересованным в определенном поведении должностного лица;
- 2) эта сделка носит обоюдно возмездный характер, от нее выигрывают обе стороны;
- 3) эта сделка заведомо незаконна. Она противоречит федеральному законодательству, например, законодательству о государственной службе, и уголовному законодательству, запрещающему под страхом наказания определенное поведение;
- 4) эта сделка в большинстве случаев предопределяет поведение должностного лица при исполнении им своих служебных обязанностей, вне зависимости от того, действует ли он в соответствии с этими обязанностями, или нарушает их.

Именно потому, что коррупционные преступления, по сути, являются сделкой, они обладают высочайшей латентностью (скрытостью).

Коррупционные проявления в деятельности муниципальных служащих. К коррупционным проявлениям в деятельности муниципальных служащих относятся:

- 1) использование муниципальными служащими своих служебных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей муниципальных служащих либо их родственников;

2) предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении на муниципальную службу и продвижении по службе;

3) неправомерное предпочтение физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении публичных услуг, а также в оказании содействия в осуществлении предпринимательской деятельности;

4) использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;

5) требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой этими лицами не предусмотрено законом;

6) нарушение установленного законом порядка рассмотрения обращений физических и юридических лиц;

7) дарение подарков и оказание неслужебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания и протокольных мероприятий.

Коррупция. Еще недавно слово «коррупция» практически не употреблялось. Его нет во многих словарях и энциклопедиях советского периода, а в тех, где оно есть, коррупция определяется, как «нечто не наше, в переводе с латыни (лат. *corruptio* – подкуп, порча, упадок) подкуп и взяточничество, широко практикуемые в буржуазном мире, среди различных должностных лиц, политических деятелей, военных чинов».

Термин «коррупция» произошел от сочетания латинских слов «*correi*» – несколько участников в одной из сторон обязательственного отношения по поводу единственного предмета – и «*rumperе*» – ломать, повреждать, нарушать, отменять. В результате образовался самостоятельный термин – «*corrumperе*», который предполагал участие в деятельности нескольких (не менее двух) лиц, целью которых является «порча», «повреждение» нормального хода судебного процесса или процесса управления делами общества.

В соответствии с Конвенцией ООН об уголовной ответственности коррупция – это просьба, предложение, дача или принятие, прямо или косвенно взятки или любого другого ненадлежащего преимущества или обещания такового, которые искажают нормальное выполнение любой обязанности, или поведение, требуемое от получателя взятки, ненадлежащего преимущества или обещания такового.

В Федеральном законе «О противодействии коррупции»¹, коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Совершение таких деяний может быть от имени или в интересах юридического лица.

В законодательстве Российской Федерации эти действия отражены в виде уголовной ответственности за получение и дачу взятки, злоупотребление служебным положением, участие государственных и муниципальных служащих в незаконной предпринимательской деятельности и воспрепятствование законной предпринимательской деятельности.

Такое решение сложно признать удачным, так как в результате сущность коррупции оказалась сведена исключительно к некоторым составам уголовных преступлений, притом многие из очевидно коррупционных преступных деяний почему-то оказались за пределами внимания законодателя (в частности, превышение должностных полномочий, нецелевое расходование бюджетных средств, нецелевое расходование средств государственных внебюджетных фондов, незаконное участие в предпринимательской деятельности и пр.).

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

Взятничество есть прямое или косвенное преднамеренное испрашивание или получение этим лицом какого-либо неправомерного преимущества для себя или для любого иного лица, принятие предложения или обещания такого преимущества, с тем, чтобы это должностное лицо совершило действия или воздержалось от их совершения при осуществлении своих функций. Кроме того, под взятничеством понимают преднамеренное обещание, предложение или предоставление каким-либо лицом, прямо или косвенно, какого-либо неправомерного преимущества публичному должностному лицу, с тем, чтобы это публичное должностное лицо совершило действия или воздержалось от их совершения при осуществлении своих функций.

Помимо взятничества коррупция выражается в злоупотреблении влиянием в корыстных целях, то есть преднамеренном обещании, предоставлении или предложении любого неправомерного преимущества любому лицу, которое утверждает или подтверждает, что оно может оказать неправомерное влияние на принятие решения каким-либо лицом за вознаграждение.

Критерии уважительности причин непредставления сведений о доходах супруга (супруги) или несовершеннолетнего ребенка. Законодательством Российской Федерации перечень уважительных и объективных причин не установлен. В этой связи, при принятии решения комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов следует исходить из оценки всей совокупности имеющихся сведений, содержащихся в заявлении муниципального служащего, в том числе пояснений муниципального служащего в отношении мер, предпринятых им в целях получения необходимых сведений, иных материалов, свидетельствующих о невозможности представить указанные сведения (например, супруги при юридически оформленном браке фактически не проживают друг с другом и (или) между ними существуют личные неприязненные отношения, супруг (супруга) признан безвестно отсутствующим, находится в розыске и т.д.).

Л

Лица, замещающие муниципальные должности. Депутаты, члены выборных органов местного самоуправления, выборные должностные лица местного самоуправления, члены избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами, с правом решающего голоса.

Лица, замещающие муниципальные должности, не являются муниципальными служащими.

М

Мероприятия по привлечению муниципальных служащих к противодействию коррупции. Мероприятия по привлечению государственных и муниципальных служащих к противодействию коррупции предлагается осуществлять по следующим направлениям:

1) привлечение муниципальных служащих к участию в обсуждении и разработке нормативных правовых актов по вопросам противодействия коррупции;

2) активизация участия муниципальных служащих в работе структурных подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений и комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссии), осуществляющих функции по противодействию коррупции;

3) стимулирование муниципальных служащих к предоставлению информации о замеченных ими случаях коррупционных правонарушений, нарушениях требований к служебному поведению, ситуациях конфликта интересов;

4) обучение муниципальных служащих по вопросам антикоррупционной тематики и методическое обеспечение их профессиональной деятельности.

Меры по профилактике коррупции. Меры по профилактике коррупции установлены в ст. 6 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹ и конкретизированы в Федеральном законе от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»².

К ним относятся:

1. Квалификационные требования к гражданину, (муниципальному) служащему:

Для замещения должностей муниципальной службы квалификационные требования предъявляются к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом субъекта Российской Федерации в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

В случае, если лицо назначается на должность главы местной администрации по контракту, уставом поселения, а в отношении должности главы местной администрации муниципального района (городского округа) – уставом муниципального района (городского округа) и законом субъекта Российской Федерации могут быть установлены дополнительные требования к кандидатам на

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

должность главы местной администрации (ст. 9 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

2. При замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании заключению трудового договора может предшествовать конкурс, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы (ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»²).

3. Непредставление муниципальным служащим сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в случае, если представление таких сведений обязательно, либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего с муниципальной службы (ч. 5 ст. 15 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

4. Меры, связанные с активностью общества, в том числе с развитием институтов общественного контроля над соблюдением законодательства о противодействии коррупции.

5. Меры, предусмотренные при проведении антикоррупционной экспертизы. Нормативные акты, допуская излишнюю свободу административного усмотрения, могут создавать условия для коррупционных проявлений. Антикоррупционная экспертиза призвана устранить подобные нормативные дефекты.

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

На муниципальной службе противодействие коррупции в первую очередь достигается закреплением специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений муниципальных служащих. Значительная часть ограничений, запретов и обязанностей, направленных на обеспечение трудовых правоотношений имеют антикоррупционную направленность.

Методы оценки профессиональных знаний, навыков и умений, личностных качеств кандидатов при конкурсном отборе на должность муниципальной службы. Предметом оценки с использованием разных методов могут быть профессиональные знания муниципального служащего. Прежде всего, это профессиональные знания законодательства: Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Для муниципальных служащих в Свердловской области актуально знание регионального законодательства, регулирующего особенности прохождения муниципальной службы, например, Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹ и др.

Наиболее результативный метод оценки профессиональных знаний законодательства – это тест с использованием закрытых вопросов, когда испытуемый должен из нескольких вариантов ответов выбрать один или несколько правильных вариантов. Достаточное количество вопросов с применением электронной обработки ответов – не менее 300. Количество вариантов для выбора, включенных в один ответ, не менее 3–5.

Критерии выполнения теста

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Количество баллов, которые набрал испытуемый	Оценка, которую получил испытуемый	Условия для оценки
От 100 до 80 баллов	Отлично	Испытуемый ответил правильно от 100 до 80 % всех вопросов или же количество неправильных ответов не более 5
От 79 до 59 баллов	Хорошо	Испытуемый ответил правильно на 79–59 % всех вопросов или же количество неправильных ответов не более 10
От 58 до 40 баллов	Удовлетворительно	Испытуемый ответил правильно на 58–40 % всех вопросов или же количество неправильных ответов не более 20
Менее 39 баллов	Неудовлетворительно	Результаты теста не рассматриваются

Для оценки профессиональных знаний, связанных с выполнением обязанностей по конкретной должности муниципальной службы, можно использовать творческую работу. Темы творческой работы могут быть следующие: развитие конкретного направления деятельности органа местного самоуправления или структурного подразделения в администрации; решение конкретных задач, стоящих перед органом местного самоуправления или структурным подразделением; совершенствование технологии, применяемой в структурном подразделении органа местного самоуправления.

Критерии выполнения творческой работы

Количество баллов, которые набрал испытуемый	Оценка, которую получил испытуемый	Условия для оценки
От 100 до 80 баллов	Отлично	Испытуемый раскрыл тему, проанализировал предмет исследования, предложил свое видение развития конкретного направления деятельности органа местного самоуправления или решения конкретных задач, стоящих перед органом местного самоуправления или структурным подразделением
От 79 до 59 баллов	Хорошо	Испытуемый раскрыл тему, проанализировал предмет исследования, предложил стандартное решение развития конкретного направления деятельности органа местного самоуправления или решения конкретных задач, стоящих перед органом местного самоуправления или структурным подразделением
От 58 до 40 баллов	Удовлетворительно	Испытуемый частично раскрыл тему, частично проанализировал предмет исследования, частично предложил стандартное решение развития конкретного направления деятельности органа местного самоуправления или решения конкретных задач, стоящих перед органом местного самоуправления или структурным подразделением
Менее 39 баллов	Неудовлетворительно	Результаты работы не рассматриваются

Для оценки профессиональных навыков и умений, необходимых для выполнения обязанностей по конкретной должности муниципальной службы,

можно применить деловую игру. Например, темой деловой игры может быть подготовка деловых писем, правового акта органа местного самоуправления, составление плана работы на определенный период (неделю, месяц) и т.п.

Деловую игру можно использовать для оценки уровня навыков делового общения с различными группами, например, гражданами, представителями общественных организаций, бизнеса и т.п.

Для проведения деловой игры должен быть разработан сюжет с конкретным заданием, которое испытуемый должен выполнить. Сюжет игры целесообразно делать простым для простоты оценки профессиональных навыков и умений испытуемого. Для членов конкурсной комиссии должны быть разработаны критерии оценки.

Собеседование кандидата с членами конкурсной комиссией позволяет оценить некоторые личностные качества испытуемого, например, степень трудовой мотивации или ценностные ориентации. Поэтому целесообразно в процессе собеседования выяснить мотивы поступления кандидата на муниципальную службу, видение им возможностей карьерного роста. По итогам собеседования членами конкурсной комиссии принимается окончательное решение об оценке профессиональных компетенций конкретного кандидата и результатах конкурса на замещение вакантной должности. В процессе собеседования кандидату (или испытуемому) необходимо задать уточняющие вопросы, например, по итогам выполнения теста, творческого задания или деловой игры. Для фиксации оценок (если используется несколько методов) необходимо разработать оценочный лист, который можно приложить к протоколу.

Методы проведения антикоррупционного мониторинга. Как правило, предпочтение отдают социологическим или статистическим методам.

В последнее время намечается тенденция применения комбинированных методов антикоррупционного мониторинга, где для полноты измерения наравне со статистическими методами предполагается использование и социологических методов измерения.

Результаты антикоррупционного мониторинга представлены в средствах массовой информации и на официальных сайтах органов местного самоуправления в сети Интернет.

Муниципальная служба. Профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) (ст. 2 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹). В Свердловской области определение муниципальной службы закреплено Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»² (с изменениями на 17 июня 2013 года)», статьей 2.

Муниципальные должности. Должности депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, членов избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами, с правом решающего голоса.

На лиц, замещающих муниципальные должности, законодательство о муниципальной службе не распространяется, что означает неприменение в отношении них положений не только Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»³, но и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность муниципальных служащих.

Муниципальный правовой акт. Решение, принятое непосредственно населением муниципального образования по вопросам местного значения, либо

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

³ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

решение, принятое органом местного самоуправления и (или) должностным лицом местного самоуправления по вопросам местного значения, по вопросам осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, а также по иным вопросам, отнесенным уставом муниципального образования в соответствии с федеральными законами к полномочиям органов местного самоуправления и (или) должностных лиц местного самоуправления, документально оформленные, обязательные для исполнения на территории муниципального образования, устанавливающие либо изменяющие общеобязательные правила или имеющие индивидуальный характер (ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹).

Муниципальный служащий. Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.

Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не замещают должности муниципальной службы и не являются муниципальными служащими (ст. 10 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»²).

Н

Назначение на должность. Назначению на должность муниципального служащего предшествует оформление трудового договора.

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с.

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

Процедура оформления муниципальных служебных отношений, при которой представитель нанимателя (работодатель) издает акт о назначении лица на соответствующую должность муниципальной службы.

Процедура назначения на должность производится:

- при поступлении на муниципальную службу;
- при переводе по службе в рамках карьерного роста;
- при проведении организационно-штатных мероприятий;
- в других, установленных законом случаях.

Поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством, с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом от 02.03.2007 года № 25 «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Акт о назначении на должность должен быть объявлен муниципальному служащему под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала исполнения должностных обязанностей. Представитель нанимателя обязан также по требованию муниципального служащего выдать ему надлежаще заверенную копию акта о назначении на должность.

Наниматель (работодатель) для муниципального служащего. Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель) (ст. 2 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

Национальная стратегия противодействия коррупции. Национальная стратегия противодействия коррупции представляет собой постоянно совершенствуемую систему мер организационного, экономического, правового, информационного и кадрового характера, учитывающей федеративное устройство

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

Российской Федерации, охватывающей федеральный, региональный и муниципальный уровни, направленной на устранение коренных причин коррупции в обществе и последовательно реализуемой федеральными органами государственной власти, иными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, институтами гражданского общества, организациями и физическими лицами.

Целью Национальной стратегии противодействия коррупции является искоренение причин и условий, порождающих коррупцию в российском обществе.

Для достижения цели Национальной стратегии противодействия коррупции последовательно решаются следующие задачи:

- а) формирование соответствующих потребностям времени законодательных и организационных основ противодействия коррупции;
- б) организация исполнения законодательных актов и управленческих решений в области противодействия коррупции, создание условий, затрудняющих возможность коррупционного поведения и обеспечивающих снижение уровня коррупции;
- с) обеспечение выполнения членами общества норм антикоррупционного поведения, включая применение в необходимых случаях мер принуждения в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Национальная стратегия противодействия коррупции реализуется по следующим основным направлениям:

- 1) обеспечение участия институтов гражданского общества в противодействии коррупции;
- 2) повышение эффективности деятельности федеральных органов государственной власти, иных государственных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по противодействию коррупции;

3) внедрение в деятельность федеральных органов государственной власти, иных государственных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления инновационных технологий, повышающих объективность и обеспечивающих прозрачность при принятии законодательных (нормативных правовых) актов Российской Федерации, муниципальных правовых актов и управленческих решений, а также обеспечивающих межведомственное электронное взаимодействие указанных органов и их взаимодействие с гражданами и организациями в рамках оказания государственных услуг;

4) совершенствование системы учета государственного имущества и оценки эффективности его использования;

5) устранение коррупциогенных факторов, препятствующих созданию благоприятных условий для привлечения инвестиций;

6) совершенствование условий, процедур и механизмов государственных и муниципальных закупок, в том числе путем расширения практики проведения открытых аукционов в электронной форме, а также создание комплексной федеральной контрактной системы, обеспечивающей соответствие показателей и итогов выполнения государственных контрактов первоначально заложенным в них параметрам и утвержденным показателям соответствующего бюджета;

7) расширение системы правового просвещения населения;

8) модернизация гражданского законодательства;

9) дальнейшее развитие правовой основы противодействия коррупции;

10) повышение значимости комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов;

11) совершенствование работы подразделений кадровых служб федеральных органов исполнительной власти и иных государственных органов по профилактике коррупционных и других правонарушений;

12) периодическое исследование состояния коррупции и эффективности мер, принимаемых по ее предупреждению и по борьбе с ней как в стране в целом, так и в отдельных регионах;

13) совершенствование правоприменительной практики правоохранительных органов и судов по делам, связанным с коррупцией;

14) повышение эффективности исполнения судебных решений;

15) разработка организационных и правовых основ мониторинга правоприменения в целях обеспечения своевременного принятия в случаях, предусмотренных федеральными законами, актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, иных государственных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, муниципальных правовых актов, а также в целях реализации решений Конституционного Суда Российской Федерации;

16) совершенствование организационных основ антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов и повышение ее результативности;

17) повышение денежного содержания и пенсионного обеспечения государственных и муниципальных служащих;

18) распространение ограничений, запретов и обязанностей, установленных законодательными актами Российской Федерации в целях предупреждения коррупции, на лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, включая высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации и муниципальные должности;

19) повышение качества профессиональной подготовки специалистов в сфере организации противодействия и непосредственного противодействия коррупции;

20) совершенствование системы финансового учета и отчетности в соответствии с требованиями международных стандартов;

21) повышение эффективности участия Российской Федерации в международном сотрудничестве в антикоррупционной сфере, включая разработку организационных основ регионального антикоррупционного форума, оказание при необходимости поддержки другим государствам в обучении специалистов, исследовании причин и последствий коррупции.

Национальная стратегия противодействия коррупции реализуется федеральными органами государственной власти, иными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, институтами гражданского общества, организациями и физическими лицами:

- a) при формировании и исполнении бюджетов всех уровней;
- b) путем решения кадровых вопросов;
- c) в ходе осуществления права законодательной инициативы и принятия законодательных (нормативных правовых) актов Российской Федерации и муниципальных правовых актов;
- d) путем оперативного приведения:
 - правовых актов федеральных государственных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных правовых актов – в соответствие с требованиями федеральных законов по вопросам противодействия коррупции;
 - правовых актов органов государственной власти субъектов Российской Федерации – в соответствие с требованиями федеральных законов и нормативных правовых актов федеральных государственных органов по вопросам противодействия коррупции;
 - муниципальных правовых актов в соответствие с требованиями федеральных законов, нормативных правовых актов федеральных государственных органов и нормативных правовых актов органов

государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции;

е) в ходе контроля за исполнением законодательства Российской Федерации и выполнением мероприятий, предусмотренных национальным планом противодействия коррупции на соответствующий период, планами федеральных органов исполнительной власти, иных государственных органов, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований по противодействию коррупции;

ф) путем обеспечения неотвратимости ответственности за коррупционные правонарушения и объективного применения законодательства Российской Федерации;

г) путем оказания содействия средствам массовой информации в широком и объективном освещении положения дел в области противодействия коррупции;

h) путем активного вовлечения в работу по противодействию коррупции политических партий, общественных объединений и других институтов гражданского общества.

Независимые эксперты в конкурсных комиссиях, создаваемых в органах местного самоуправления. Это лица, не состоящие на службе в органах местного самоуправления, но специализирующихся по разным вопросам местного самоуправления и муниципальной службы. Обладание ими конкретными профессиональными компетенциями позволяет достоверно и объективно произвести оценку уровня профессиональной компетентности лица, проходящего ту или иную процедуру: при аттестации, конкурсном отборе на замещение должности муниципального служащего, при конкурсе на включение в состав кадрового резерва.

В качестве независимых экспертов могут быть приглашены представители научных и образовательных учреждений, а также высококвалифицированные специалисты (специализирующиеся в данном направлении) из других муниципальных образований.

В составе комиссий, создаваемых в органах местного самоуправления (конкурсных, аттестационных), число экспертов должно быть не менее одной четвертой от общего числа членов комиссии. Наличие независимых экспертов обеспечивает объективность оценки и принимаемого решения по итогам проведения заседания той или иной комиссии.

Ненормированное рабочее (служебное) время. В соответствии с положениями ст. 20 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ»¹, «рабочее (служебное) время муниципальных служащих регулируется в соответствии с трудовым законодательством». В связи с этим, органы местного самоуправления, принимая муниципальные правовые акты, регулирующие порядок прохождения муниципальной службы в конкретном муниципальном образовании должны учитывать положения трудового законодательства, регулирующие рабочее (служебное) время.

В данном случае следует руководствоваться ст. 101 Трудового кодекса РФ², которая закрепляет следующее правило: ненормированный рабочий день – это особый режим работы (службы), в соответствии с которым отдельные служащие могут по распоряжению представителя нанимателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих служебных обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего (служебного) времени. При установлении такого режима рабочего (служебного) времени следует исходить из характера должностных обязанностей, а также учитывать тот факт, что такое привлечение не должно носить систематический характер.

При этом в органах местного самоуправления при правовом регулировании режима рабочего времени, как правило, устанавливается время начала и окончания работы, а также перерыва на обед. Кроме этого, для отдельных категорий муниципальных служащих (или для всех муниципальных служащих) устанавливается ненормированный рабочий день.

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 года № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

Поэтому перечень должностей муниципальных служащих с ненормированным рабочим (служебным) временем должен устанавливаться актом представителя нанимателя, либо коллективным договором.

Муниципальным служащим с ненормированным рабочим (служебным) днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется муниципальным правовым актом, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и который не может быть менее трех календарных дней. Компенсация такой работы как сверхурочной в настоящее время не допускается.

О

О контроле за соответствием расходов доходам. Федеральным законом от 3 декабря 2012г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности и иных лиц их доходам»¹ установлена обязанность для лиц, замещающих: муниципальные должности на постоянной основе; должности муниципальной службы, включенные в перечни, установленные законами, иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными нормативными правовыми актами, представлять сведения о расходах, а также о расходах супругов (супругов) и несовершеннолетних детей.

Контроль за расходами осуществляется при наличии оснований и принятии соответствующего решения (статья 4 Федерального закона № 230-ФЗ).

В случае если сведения о расходах за отчетный период были представлены в срок и в установленном порядке (ранее), представлять их повторно в тот период,

¹ О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: разъяснения Минтруда России от 17.07.2013 по применению Федерального закона от 03.12.2012 № 230-ФЗ : [электр. ресурс] // Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/employment/25>. Дата обращения (18 августа 2013 г.)

когда осуществляется контроль за расходами, не требуется (они имеются в личном деле).

В рамках контроля за расходами у лица могут быть истребованы:

1) сведения о доходах за три последних года, предшествующих приобретению имущества, в том случае если служащий (работник) ранее не замещал (занимал) должность, включенную в перечень, утвержденный нормативными правовыми актами, и не представлял таких сведений;

2) сведения, подтверждающие источники получения средств, за счет которых совершена сделка.

Результаты, полученные в ходе осуществления контроля за расходами, подлежат рассмотрению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в случае принятия такого решения лицом, принявшим решение об осуществлении контроля за расходами.

Согласно части 3 статьи 16 Федерального закона № 230-ФЗ в случае, если в ходе осуществления контроля за расходами выявлены обстоятельства, свидетельствующие о несоответствии расходов лица, а также расходов его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей их общему доходу, материалы, полученные в результате осуществления контроля за расходами, в трехдневный срок после его завершения направляются лицом, принявшим решение об осуществлении контроля за расходами, в органы прокуратуры Российской Федерации.

При этом, материалы (справки о доходах, расходах, иные дополнительные материалы, полученные в ходе проверки) рекомендуется направлять с сопроводительным письмом за подписью лица, принявшего решение об осуществлении контроля за расходами, в котором указываются основание направления материалов (часть 3 статьи 16 Федерального закона № 230-ФЗ), перечень прилагаемых документов.

О представлении сведений о расходах. В соответствии с ч. 1 ст. 3 Федерального закона от 3 декабря 2012 года № 230-ФЗ «О контроле за

соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»¹ (далее – Федеральный закон № 230-ФЗ), лицо, замещающее (занимающее) одну из должностей, указанных в пункте 1 части 1 статьи 2 Федерального закона № 230-ФЗ (далее – служащие (работники)), обязано представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по каждой сделке по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) (далее – сделка), если сумма сделки превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих совершению сделки, и об источниках получения средств, за счет которых совершена сделка (далее – сведения о расходах).

1. Лица, обязанные представлять сведения о расходах.

Представление сведений о расходах является обязанностью служащих (работников), для которых установлена обязанность представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее – сведения о доходах), а также о доходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Такая обязанность в муниципальных образованиях установлена для лиц:

- 1) замещающих муниципальные должности на постоянной основе;
- 2) замещающих должности муниципальной службы, включенные в перечни, установленные муниципальными нормативными правовыми актами.

2. Порядок представления сведений о расходах

Сведения о расходах представляются:

- 1) посредством заполнения соответствующей справки о расходах (далее – справка о расходах), форма которой утверждается муниципальным правовым актом в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля

¹ О мерах по реализации положений Федерального закона от 03 декабря 2012 года № 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам": указ Губернатора Свердл. обл. от 11.10.2013 № 517-УГ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

2013 года № 310 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона “О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам”»¹ (далее – Указ Президента Российской Федерации № 310);

2) одновременно со сведениями о доходах;

3) к справке о расходах прилагается копия договора или иного документа о приобретении права собственности.

В случаях, когда супруга (супруг) лица отказывается сообщить (сообщает недостоверные) сведения о стоимости приобретенного ею (им) имущества следует принимать во внимание следующее.

В настоящее время в законодательстве Российской Федерации не предусмотрена возможность служащего, обнаружившего, что в представленной им в кадровую службу органа местного самоуправления справке о расходах не отражены или не полностью отражены какие-либо сведения либо имеются ошибки, представить уточненные сведения о расходах, а также не содержится право обратиться с заявлением о невозможности по объективным причинам представить сведения о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

С учетом результатов анализа сведений о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей служащего, наличия заявления служащего о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, может приниматься решение о необходимости осуществления контроля за расходами в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 11.10.2013 года № 517-УГ «О мерах по реализации положений Федерального закона от 03 декабря 2012 года № 230-ФЗ

¹ О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»: указ Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 310 // Российская газета – 2013. – 4 апр. – Федерал. вып. № 6048.

"О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам"»¹.

3. Срок представления сведений о расходах:

- 1) при совершении сделки в 2012 г. – до 1 июля 2013 г.;
- 2) при совершении сделки в 2013 г. – до 30 апреля 2014 г.

4. Период, за который учитываются доходы лица и его супруги (супруга) для определения их общего дохода.

Например, при расчете общего дохода служащего (работника), представляющего сведения о расходах за 2012 год, и его супруги (супруга) суммируются доходы, полученные ими за отчетные периоды (с 1 января по 31 декабря 2009, 2010, 2011 гг.) вне зависимости от того, замещал ли (занимал ли) служащий (работник) должности, включенные в перечни, утвержденные нормативными правовыми актами, весь обозначенный период или нет, а также вне зависимости от места осуществления трудовой деятельности (на территории Российской Федерации, за рубежом). При этом доход за 2012 год может также являться источником получения средств, за счет которых приобретено имущество, что указывается в справке о расходах (ссылка 4 к справке о расходах).

5. Порядок заполнения справки о расходах.

При заполнении строки «Источниками получения средств, за счет которых приобретено имущество, являются» подлежат отражению все источники получения средств с указанием сумм, полученных от каждого источника.

В случае, если для приобретения вышеуказанного имущества были использованы доходы (часть дохода) несовершеннолетних детей, данный факт указывается в справке о расходах в качестве источника получения средств, за счет которых приобретено имущество.

О применении статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹. У бывшего муниципального

¹ О мерах по реализации положений Федерального закона от 03 декабря 2012 года № 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам": указ Губернатора Свердл. обл. от 11.10. 2013 № 517-УГ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

служащего, замещавшего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязанность обращаться за согласием комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (ч. 1 ст. 12) не возникает в следующих случаях:

1) поступления его на службу (работу) в государственный (муниципальный) орган по служебному контракту (трудовому договору), договору о выполнении работ, оказании услуг;

2) заключения гражданско-правового договора о выполнении работ, оказании услуг стоимостью менее 100 тысяч рублей в месяц.

У представителя нанимателя (работодателя) обязанность в десятидневный срок сообщать о заключении трудового договора (служебного контракта) с бывшим государственным (муниципальным) служащим, замещавшим должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы не возникает в том случае, если бывший служащий осуществляет свою служебную (трудовую) деятельность в государственном (муниципальном) органе .

Подробно разъяснения о практике применения статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» даны в письме от 22 июня 2012 года № 17-1/10/1-248 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Обязанности (должностные) муниципальных служащих. Разновидность обязанностей муниципальных служащих, устанавливаемых должностной инструкцией, учитывающие особенности разделения труда и специфику замещаемой должности муниципальной службы в органе местного самоуправления или в его структурном подразделении.

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

Должностные инструкции разрабатываются на основе таких документов как положение о структурном подразделении в органе местного самоуправления, устав органа местного самоуправления. Правом на утверждение должностных инструкций обладает руководитель структурного подразделения в органе местного самоуправления. Приведем пример по Управлению здравоохранения Администрации города Екатеринбурга. В Положении «Об Управлении здравоохранения Администрации города Екатеринбурга», принятом Решением Екатеринбургской Городской Думы (Свердловская обл.) от 09 апреля 2013 года № 15/74¹ указано, что начальник Управления утверждает положения об структурных подразделениях управления и утверждает должностные инструкции работников управления.

Обязанности (основные или общеслужебные) муниципальных служащих. Разновидность обязанностей, устанавливаемых федеральным законом для всех муниципальных служащих, вне зависимости от места службы, замещаемой должности, присвоенного классного чина, стажа муниципальной службы и опыта работы по специальности. Муниципальный служащий обязан:

- 1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, Устав муниципального образования и иные муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение;
- 2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- 3) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

¹ Об Управлении здравоохранения Администрации города Екатеринбурга : решение Екатеринбургской Городской Думы от 09.04.2013 года № 15/74 : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

4) соблюдать установленные в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, порядок работы со служебной информацией;

5) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

6) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

7) беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

8) представлять в установленном порядке предусмотренные законодательством Российской Федерации сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных им доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера;

9) сообщать представителю нанимателя (работодателю) о выходе из гражданства Российской Федерации в день выхода из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства иностранного государства в день приобретения гражданства иностранного государства;

10) соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, которые установлены федеральным законодательством;

11) сообщать представителю нанимателя (работодателю) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта (ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Обязанности (функциональные) муниципальных служащих.

Разновидность обязанностей муниципальных служащих, устанавливаемых федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами в зависимости от сферы деятельности при решении вопросов местного значения (в сфере образования, здравоохранения, оказания социально-значимых услуг, жилищно-коммунального хозяйства и т.п.).

Приведем пример по функциям, выполняемым специалистами отдела подготовки правоустанавливающих документов и контроля за уплатой арендной платы (отдел входит в структуру земельного комитета Администрации города Екатеринбурга):

«2. Специалисты отдела осуществляют следующие функции:

1) подготовку исковых заявлений и участие в арбитражных судах и судах общей юрисдикции по спорам, связанным с:

- предоставлением земельных участков для ведения личного подсобного или крестьянского (фермерского) хозяйства;
- предоставлением земельных участков для ведения садоводства, огородничества или дачного хозяйства;
- предоставлением прав на земельные участки в садоводческих, огороднических или дачных некоммерческих объединениях граждан;
- понуждением Администрации города Екатеринбурга к заключению договоров аренды и купли-продажи земельных участков;
- взысканием арендной платы и платы за пользование земельными участками, в том числе в спорах о банкротстве;
- расторжением договоров аренды земельных участков;
- освобождением самовольно занятых земельных участков;
- правомерностью выставленных расчетов арендной платы».

Функции установлены Административным регламентом исполнения отделом подготовки правоустанавливающих документов и контроля за уплатой арендной платы муниципальных функций по предоставлению земельных

участков для ведения садоводства, огородничества, дачного хозяйства, переоформлению правоустанавливающих документов на земельные участки, предоставленные для ведения садоводства, огородничества, дачного, личного подсобного и крестьянского фермерского хозяйства, и контролю за уплатой арендной платы. Настоящий административный регламент принят постановлением главы Екатеринбурга от 12 августа 2010 г. № 3388 «Об утверждении административных регламентов исполнения муниципальных функций земельным комитетом Администрации города Екатеринбурга»¹.

Обязанность муниципальных служащих представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Указанная обязанность установлена в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»², Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»³.

Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» установлены правила обращения с информацией – сведениями о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые муниципальными служащими, являются сведениями конфиденциального характера, если федеральным законом они не отнесены к сведениям, составляющим государственную тайну. Не допускается использование сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципального служащего, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей для установления либо определения его

¹ Об утверждении административных регламентов исполнения муниципальных функций земельным комитетом Администрации города Екатеринбурга : постановление главы Екатеринбурга от 12.08.2010 года № 3388 : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

³ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

платежеспособности и платежеспособности его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, для сбора в прямой или косвенной форме пожертвований (взносов) в фонды общественных объединений либо религиозных или иных организаций, а также в пользу физических лиц.

Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих могут предоставляться для опубликования средствами массовой информации в порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Непредставление гражданином при поступлении на муниципальную службу представителю нанимателя (работодателю) сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений является основанием для отказа в приеме указанного гражданина на муниципальную службу.

Непредставление муниципальным служащим сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в случае, если представление таких сведений обязательно, либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего с муниципальной службы (ч.5 ст. 15 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

В Свердловской области обязанность муниципальных служащих представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера регулируется Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

территории Свердловской области»¹ (с изменениями на 17 июня 2013 года)», главой 4, ст. 10, п.п.2, 3:

«2. Муниципальные служащие, замещающие должности муниципальной службы, включенные в перечни, установленные муниципальными нормативными правовыми актами, обязаны представлять представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Порядок и формы представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих установлены Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 года № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»² (с изменениями и дополнениями). Соответствующим Указом принято Положение о представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера».

В субъектах Российской Федерации обязанность муниципальных служащих представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера установлена законом субъекта Российской Федерации, например, в Свердловской области Законом от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ

¹Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера : указ Президента Российской Федерации от 18.05.2009 года № 559 (в ред. Указов Президента РФ от 12.01.2010 № 59, 13.03.2012 № 297, 02.04.2013 № 309, 30.09.2013 № 743, 03.12.2013 № 878) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

«Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹.

Указом Губернатора Свердловской области принято положение о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в Свердловской области, и муниципальными служащими в Свердловской области, и соблюдения муниципальными служащими в Свердловской области требований к служебному поведению.

Настоящим Положением определяется порядок осуществления проверки:

1) достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»²;

2) достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами Российской Федерации (далее – граждане) при поступлении на муниципальную службу в Свердловской области.

В Положении установлены объекты проверки:

- граждане, претендующие на замещение должностей муниципальной службы, включенные в перечень, установленный муниципальными правовыми актами;
- муниципальные служащие, замещающие указанные должности», муниципальные служащие, замещающие любую должность муниципальной службы.

Установлено, что проверка осуществляется по решению представителя нанимателя (работодателя), которое принимается отдельно в отношении каждого гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, или муниципального служащего и оформляется в письменной форме. По

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

решению представителя нанимателя (работодателя) проверку осуществляет подразделение кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений или должностное лицо кадровой службы, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Также положением закреплено, что основанием для осуществления проверки является достаточная информация, представленная в письменном виде в установленном порядке:

- 1) правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления муниципальных образований и их должностными лицами;
- 2) работниками кадровой службы;
- 3) постоянно действующими руководящими органами политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общественных объединений, не являющихся политическими партиями;
- 4) средствами массовой информации;
- 5) Общественной палатой Российской Федерации и Общественной палатой Свердловской области.

Особое внимание в Положении обращено на то, что информация анонимного характера не может служить основанием для проверки. Установлены сроки осуществления проверки: в срок, не превышающий 60 дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до 90 дней лицом, принявшим решение о ее проведении.

Также в Положении установлен субъект проведения проверки – это кадровая служба или должностное лицо, которое проводит проверку самостоятельно либо путем инициирования перед Губернатором Свердловской области предложения о направлении запроса о представлении сведений, составляющих банковскую, налоговую или иную охраняемую законом тайну, а также запроса в федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление оперативно-розыскной деятельности, в соответствии с частью

третьей статьи 7 Федерального закона от 12 августа 1995 года № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности».

Далее в Положении перечислены права руководителя кадровой службы или должностного лица органа местного самоуправления при проведении проверки, которые вправе самостоятельно:

1) проводить беседу с гражданином, претендующим на замещение должности муниципальной службы, или муниципальным служащим;

2) изучать представленные гражданином, претендующим на замещение должности муниципальной службы, или муниципальным служащим сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и дополнительные материалы;

3) получать от гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, или муниципального служащего пояснения по представленным им сведениям о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и дополнительным материалам;

4) подготавливать для направления в установленном порядке запросы (кроме запросов, касающихся осуществления оперативно-розыскной деятельности или ее результатов) в органы прокуратуры Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, на предприятия, в учреждения, организации и общественные объединения об имеющихся у них сведениях: о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, или муниципального служащего, супруги (супруга) и несовершеннолетних детей; о достоверности и полноте сведений, представленных гражданином, претендующим на замещение должности муниципальной службы, в соответствии с законодательством о муниципальной службе; о соблюдении муниципальным служащим требований к служебному поведению;

5) наводить справки у физических лиц и получать от них информацию с их согласия;

б) осуществлять анализ сведений, представленных гражданином, претендующим на замещение должности муниципальной службы, или муниципальным служащим в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области о противодействии коррупции.

Также в Положении перечислена информация, которая должна быть в запросе, направляемом представителем нанимателя (работодателем).

Установлены обязанности руководителя подразделения кадровой службы или должностного лица органа местного самоуправления, осуществляющего проверку, который обеспечивает:

1) уведомление в письменной форме гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, или муниципального служащего о начале в отношении него проверки и разъяснение ему содержания в течение двух рабочих дней со дня получения соответствующего решения;

2) проведение в случае обращения гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, или муниципального служащего беседы с ним, в ходе которой он должен быть проинформирован о том, какие сведения, представляемые им в соответствии с настоящим Положением, и соблюдение каких требований к служебному поведению подлежат проверке, – в течение семи рабочих дней со дня обращения гражданина или муниципального служащего, а при наличии уважительной причины – в срок, согласованный с гражданином или муниципальным служащим.

Указано, что по окончании проверки руководитель кадровой службы или должностное лицо обязан ознакомить с результатами проверки гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, или муниципального служащего с соблюдением законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Гражданин, претендующий на замещение должности муниципальной службы, или муниципальный служащий вправе:

1) давать пояснения в письменной форме: в ходе проверки; по вопросам, указанным в Положении; по результатам проверки;

2) представлять дополнительные материалы и давать по ним пояснения в письменной форме;

3) обращаться в подразделение кадровой службы или к должностному лицу с подлежащим удовлетворению ходатайством о проведении с ним беседы по вопросам, указанным в Положении.

Положением закреплено, что по итогам проверки руководитель кадровой службы или должностное лицо представляет представителю нанимателя (работодателю) доклад о ее результатах. В докладе о результатах проверки должно содержаться одно из следующих предложений:

1) о назначении гражданина на должность муниципальной службы;

2) об отказе гражданину в назначении на должность муниципальной службы;

3) об отсутствии оснований для применения к муниципальному служащему мер юридической ответственности;

4) о применении к муниципальному служащему мер юридической ответственности;

5) о представлении материалов проверки в соответствующую комиссию по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Сведения о результатах проверки с письменного согласия представителя нанимателя (работодателя) с одновременным уведомлением об этом гражданина, претендующего на замещение должности муниципальной службы, или муниципального служащего, в отношении которых проводилась проверка, руководителем подразделения кадровой службы или должностным лицом направляется правоохранительным и налоговым органам, постоянно действующим руководящим органам политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общественных объединений, не являющихся политическими партиями, средствам массовой информации, Общественной палате Российской Федерации и Общественной палате Свердловской области, предоставившим информацию, явившуюся основанием для проведения проверки,

с соблюдением законодательства Российской Федерации о персональных данных и государственной тайне.

Также в Положении указано, что при установлении в ходе проверки обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков преступления или административного правонарушения, материалы об этом представляются в государственные органы в соответствии с их компетенцией.

В Положении, принятым данным Указом Губернатора, перечислены возможные решения представителя нанимателя (работодателя), который рассмотрев доклад и соответствующее предложение, принимает одно из следующих решений:

- 1) назначить гражданина на должность муниципальной службы;
- 2) отказать гражданину в назначении на должность муниципальной службы;
- 3) применить к муниципальному служащему меры юридической ответственности;
- 4) об отсутствии оснований для применения к муниципальному служащему мер юридической ответственности;
- 5) представить материалы проверки в соответствующую комиссию по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

В Положении также указаны сроки хранения материалов проверки в кадровой службе: в течение трех лет со дня ее окончания, после чего передаются в архив.

Обязанность муниципальных служащих уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Муниципальный служащий обязан уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной (служебной) обязанностью муниципального служащего.

Порядок уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, организация проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений определяются представителем нанимателя (работодателем) (ч. 1, 2, 5 ст. 9 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹).

Ограничения, налагаемые на гражданина, уволившегося с муниципальной службы. Гражданин, замещавший должности муниципальной службы, в течение двух лет после увольнения с муниципальной службы имеет право замещать должности в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Гражданин, замещавший должности муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с муниципальной службы обязан при заключении трудовых договоров сообщать представителю нанимателя (работодателю) сведения о последнем месте своей службы.

Несоблюдение гражданином, замещавшим должности муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с муниципальной службы данного

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

требования влечет прекращение трудового договора, заключенного с указанным гражданином.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации (части 1–4 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹).

Неисполнение работодателем обязанности по сообщению представителю нанимателя (работодателю) о заключении трудового договора с бывшим муниципальным служащим является правонарушением и влечет ответственность в соответствии со ст. 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях², для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей в виде штрафа в размере от 20 до 50 тысяч рублей, для юридических лиц – штрафа в размере от 100 до 500 тысяч рублей.

Ограничения, связанные с муниципальной службой. По содержанию они представляют собой юридические факты или состояния, с которыми закон связывает невозможность поступления на муниципальную службу и невозможность прохождения муниципальной службы гражданами. Это единственный элемент статуса, распространяющийся как на уже муниципальных служащих, так и на лиц, которые только претендуют на замещение должности муниципальной службы. Ограничения, связанные с муниципальной службой, предназначены для того чтобы: установить препятствия для злоупотребления властными полномочиями; создать условия для независимости служебной

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

² Кодекс об административных правонарушениях : от 30.12.2001 № 195-ФЗ. – М. : КноРус, 2013. – 446 с.

деятельности от внешнего давления; гарантировать осуществление муниципальными служащими своих прав; обеспечить эффективную служебную деятельность.

Ограничения по юридическому содержанию значительно отличаются от запретов, установленных в законе, поскольку не рассматриваются как разновидность обязанностей. Ограничения объективно делают невозможным осуществление полномочий по замещаемой должности муниципальной службы. Трудно себе представить лицо, страдающее тяжелым психическим расстройством или заболеванием, обеспечивающее, например, охрану общественного порядка в муниципальном образовании.

В соответствии со ст. 13 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹ гражданин не может быть принят на муниципальную службу, а муниципальный служащий не может находиться на муниципальной службе в случае:

1) признания его недееспособным или ограничено дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

2) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности муниципальной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;

3) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности муниципальной службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой муниципальным служащим должности муниципальной службы связано с использованием таких сведений;

4) наличия заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения. Порядок прохождения диспансеризации, перечень

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

таких заболеваний и форма заключения медицинского учреждения устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

5) близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с муниципальным служащим, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

6) прекращения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства иностранного государства – участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе, приобретения им гражданства иностранного государства либо получения им вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не являющегося участником международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым гражданин Российской Федерации, имеющий гражданство иностранного государства, имеет право находиться на муниципальной службе;

7) наличия гражданства иностранного государства (иностранных государств), за исключением случаев, когда муниципальный служащий является гражданином иностранного государства – участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе;

8) представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на муниципальную службу;

9) непредставления установленных Федеральным законом сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

10) достижение предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы (65 лет).

С 1 января 2014 г. вступает в действие дополнительное ограничение, связанное с муниципальной службой, устанавливаемое ст. 4 Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 170-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части реализации мер по повышению престижа и привлекательности военной службы по призыву»¹.

Оплата труда выборных должностных лиц местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области. Регламентируется типовым положением в соответствии со статьей 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»², статьей 2 Закона Свердловской области от 26 декабря 2008 года № 146-ОЗ «О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области»³, Уставом муниципального образования.

Такое положение определяет единый порядок оплаты труда выборных должностных лиц местного самоуправления муниципального образования, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе (далее – выборные должностные лица).

В положении установлено, что денежное содержание выборных должностных лиц состоит из должностного оклада и ежемесячных и иных дополнительных выплат.

¹ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части реализации мер по повышению престижа и привлекательности военной службы по призыву: федерал. закон от 02.07.2013 № 170-ФЗ // Российская газета – 2013. – 10 июля. – Федерал. вып. № 6124.

² Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М.: Омега-Л, 2014. – 112 с.

³ О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области: закон Свердл. обл. от 26.12.2008 № 146-ОЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Устанавливаются конкретные размеры должностных окладов выборных должностных лиц: главы муниципального образования, председателя Думы муниципального образования.

К дополнительным выплатам выборных должностных лиц относятся:

- 1) ежемесячное денежное поощрение;
- 2) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) единовременная выплата, осуществляемая при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается выборным должностным лицам в размере 200 процентов должностного оклада.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается выборным должностным лицам в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации.

Единовременная выплата, осуществляемая при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, выплачивается выборным должностным лицам в размере двух должностных окладов.

В положении установлено, что фонд оплаты труда выборных должностных лиц формируется за счет средств, направляемых на выплаты:

- 1) должностных окладов;
- 2) дополнительных выплат;
- 3) районного коэффициента.

При формировании фонда оплаты труда выборных должностных лиц помимо средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

- 1) ежемесячного денежного поощрения – в размере двадцати четырех должностных окладов;

2) ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, – исходя из фактически установленного размера, но не выше шести должностных окладов;

3) единовременной выплаты, осуществляемой при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, – в размере двух должностных окладов;

4) районного коэффициента – в размере, определяемом с учетом размеров коэффициентов и процентных надбавок, установленных законодательством Российской Федерации.

Оплата труда на муниципальной службе. Производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее – должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации.

Органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации (ст. 22 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

В Свердловской области оплата труда муниципального служащего регулируется Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» (с изменениями на 17 июня 2013 года)», статьей 14:

«1. Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы,

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, предусмотренных в пункте 2 настоящей статьи.

2. В денежное содержание муниципального служащего включаются следующие ежемесячные и иные дополнительные выплаты:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин муниципальных служащих;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;

3) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

4) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

5) премии по результатам работы;

6) материальная помощь. (Пункт в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Законом Свердловской области от 20 октября 2011 года № 89-ОЗ¹).

3. Органы местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в соответствии с федеральным законом самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления в соответствии с федеральным законом устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области».

Расходы на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований, в структуру которых входит денежное содержание,

¹ О внесении изменений в Закон Свердловской области «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» и в утвержденную им Типовую форму контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту: закон Свердл. обл. от 20.10.2011 № 89-ОЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

регламентируются постановлением правительства Свердловской области от 12 сентября 2013 года № 1109-ПП «Об утверждении нормативов формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, на 2014 год»¹.

Также правительством Свердловской области принято постановление от 12 сентября 2013 года № 1108-ПП «Об утверждении методик, применяемых для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам, на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов»², которым установлены методики оплаты труда работников органов местного самоуправления (с 1 октября 2014 года) с учетом коэффициента индексации – 1,05; оценки расходных полномочий на содержание органов местного самоуправления поселения, а также годового фонд оплаты труда работников органов местного самоуправления n-го поселения.

Органы местного самоуправления. Избираемые непосредственно населением и (или) образуемые представительным органом муниципального образования органы, наделенные собственными полномочиями по решению вопросов местного значения (ч.1 ст. 2 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»³).

Органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти (п. 1 ч. 4 ст. 34 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

¹ Об утверждении нормативов формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, на 2014 год: постановление правительства Свердл. обл. от 12.09.2013 № 1109-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² Об утверждении методик, применяемых для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам, на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов: постановление правительства Свердл. обл. от 12.09.2013 № 1108-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

³ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М.: Омега-Л, 2014. – 112 с.

Структуру органов местного самоуправления составляют представительный орган муниципального образования, глава муниципального образования, местная администрация (исполнительно-распорядительный орган муниципального образования), контрольный орган муниципального образования, иные органы и выборные должностные лица местного самоуправления, предусмотренные Уставом муниципального образования и обладающие собственными полномочиями по решению вопросов местного значения (ч.1 ст. 34 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

Основания досрочного прекращения полномочий главы местной администрации. Полномочия главы местной администрации, осуществляемые на основе контракта, прекращаются досрочно в случае:

- 1) смерти;
- 2) отставки по собственному желанию;
- 3) по соглашению сторон или в судебном порядке на основании заявления:
 - представительного органа муниципального образования или главы муниципального образования – в связи с нарушением условий контракта в части, касающейся решения вопросов местного значения;
 - высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) – в связи с нарушением условий контракта в части, касающейся осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;
 - главы местной администрации – в связи с нарушениями условий контракта органами местного самоуправления и (или) органами государственной власти субъекта Российской Федерации;
- 4) отрешения от должности;

5) признания судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
6) признания судом безвестно отсутствующим или объявления умершим;
7) вступления в отношении его в законную силу обвинительного приговора суда;

8) выезда за пределы Российской Федерации на постоянное место жительства;

9) прекращения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства иностранного государства – участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право быть избранным в органы местного самоуправления, приобретения им гражданства иностранного государства либо получения им вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не являющегося участником международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым гражданин Российской Федерации, имеющий гражданство иностранного государства, имеет право быть избранным в органы местного самоуправления;

10) призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

11) преобразования муниципального образования, а также в случае упразднения муниципального образования;

12) утраты поселением статуса муниципального образования в связи с его объединением с городским округом;

13) увеличения численности избирателей муниципального образования более чем на 25 процентов, произошедшего вследствие изменения границ муниципального образования или объединения поселения с городским округом (ч. 10 ст. 37 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹).

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с.

Основания досрочного прекращения полномочий главы муниципального образования. Полномочия главы муниципального образования прекращаются досрочно в случае:

- 1) смерти;
- 2) отставки по собственному желанию; удаления в отставку;
- 3) отрешения от должности;
- 4) признания судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
- 5) признания судом безвестно отсутствующим или объявления умершим;
- 6) вступления в отношении его в законную силу обвинительного приговора суда;
- 7) выезда за пределы Российской Федерации на постоянное место жительства;
- 8) прекращения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства иностранного государства – участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право быть избранным в органы местного самоуправления, приобретения им гражданства иностранного государства либо получения им вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не являющегося участником международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым гражданин Российской Федерации, имеющий гражданство иностранного государства, имеет право быть избранным в органы местного самоуправления;
- 9) отзыва избирателями;
- 10) установленной в судебном порядке стойкой неспособности по состоянию здоровья осуществлять полномочия главы муниципального образования;
- 11) досрочного прекращения полномочий представительного органа муниципального образования, если глава муниципального образования был избран из состава данного органа;

- изменения порядка формирования представительного органа муниципального района;

12) преобразования муниципального образования, а также в случае упразднения муниципального образования;

13) утраты поселением статуса муниципального образования в связи с его объединением с городским округом;

14) увеличения численности избирателей муниципального образования более чем на 25 процентов, произошедшего вследствие изменения границ муниципального образования или объединения поселения с городским округом (ч. 6 ст. 36 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

Основания (общие) расторжения трудового договора с муниципальным служащим. Это основания установлены трудовым законодательством. Согласно ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ), основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Основные меры по профилактике коррупции. В профилактике коррупции приоритетное значение придается мерам по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин и условий коррупции.

К таким мерам в соответствии с Федеральным Законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹ можно отнести:

1) установление обязанности граждан, претендующих на замещение должности муниципальной службы, включенной в перечень, установленный муниципальными нормативными правовыми актами, а также служащих, замещающих должность муниципальной службы, включенную в перечень, установленный муниципальными нормативными правовыми актами, представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

обязательствах имущественного характера членов своей семьи (супруга, супруги, несовершеннолетних детей);

2) размещение сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и членов их семей на официальных сайтах органов местного самоуправления и предоставление этих сведений средствам массовой информации для опубликования;

3) проверка достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы и муниципальными служащими;

4) установление и соблюдение правил служебного поведения муниципального служащего;

5) установление обязанности муниципальных служащих уведомлять об обращениях в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;

6) установление порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе;

7) установление обязанности передать принадлежащие муниципальному служащему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в целях предотвращения конфликта интересов;

8) установление ограничений для гражданина, замещавшего должность муниципальной службы, при заключении им трудового договора;

9) организация и деятельность комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

В Свердловской области участие органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в сфере противодействия коррупции в Свердловской области,

регулируется Законом Свердловской области от 20 февраля 2009 года № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области»¹, статьей 15:

«Органы местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, могут принимать целевые программы по профилактике коррупции; проводить антикоррупционную экспертизу муниципальных нормативных правовых актов и проектов муниципальных нормативных правовых актов; проводить антикоррупционный мониторинг; совершенствовать организацию муниципальной службы; участвовать в формировании в обществе нетерпимости к коррупционному поведению; организовывать информирование граждан о деятельности органов местного самоуправления и о предоставляемых ими муниципальных услугах; создавать совещательные органы по противодействию коррупции; принимать иные меры по противодействию коррупции в Свердловской области в соответствии с федеральными законами».

Отпуск (ежегодный оплачиваемый) на муниципальной службе. Отпуск является разновидностью времени отдыха муниципальных служащих. В соответствии со ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»², муниципальному служащему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания, размер которого определяется в порядке, установленном трудовым законодательством для исчисления средней заработной платы. Ежегодный оплачиваемый отпуск муниципального служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков. Названной статьей закреплена также продолжительность такого отпуска, его составные части – основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска.

¹ О противодействии коррупции в Свердловской области : Закон Свердл. обл. от 20.02.2009 № 2-ОЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска муниципального служащего составляет не менее 30 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться муниципальному служащему ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем нанимателя (работодателем). Данная норма должна применяться с учетом требований, установленных ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации¹: график отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков работодатель должен выяснить заранее и учесть все вышеназванные основания внеочередного предоставления отпусков, а также правовые нормы, закрепленные в иных федеральных законах. Некоторые категории работников имеют право на получение и использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года.

По заявлению муниципального служащего ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Для ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за выслугу лет установлен верхний предел – продолжительность такого отпуска не может быть более 15 календарных дней. Порядок и условия предоставления муниципальному служащему ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет определяются законом субъекта Российской Федерации.

В Свердловской области отпуск на муниципальной службе регулируется в соответствии федеральным законом и Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»², статьей 15:

«1. Муниципальному служащему в соответствии с федеральным законом предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

² Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

среднего профессионального образования 30 календарных дней. (Пункт в редакции, введенной в действие с 8 марта 2009 года Законом Свердловской области от 20 февраля 2009 года № 3-ОЗ).

2. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска муниципальному служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в порядке, определяемом федеральными законами, и на условиях, предусмотренных в части второй настоящего пункта.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет определяется в зависимости от стажа муниципальной службы, исчисляемого в соответствии со статьей 16 настоящего Закона, и составляет:

- 1) 5 календарных дней – при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет;
- 2) 10 календарных дней – при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет;
- 3) 15 календарных дней – при стаже муниципальной службы свыше 15 лет.

3. Муниципальному служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя (работодателя) в соответствии с федеральным законом может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года».

Отрешение от должности высшего должностного лица местного самоуправления или главы местной администрации. Процедура прекращения полномочий высшего должностного лица местного самоуправления или главы местной администрации.

В соответствии со ст. 74 Федерального закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹ высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации (руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) издает правовой акт об отрешении от должности главы муниципального образования или главы местной администрации в случае:

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с.

1) издания указанным должностным лицом местного самоуправления нормативного правового акта, противоречащего Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, федеральным законам, конституции (уставу), законам субъекта Российской Федерации, уставу муниципального образования, если такие противоречия установлены соответствующим судом, а это должностное лицо в течение двух месяцев со дня вступления в силу решения суда либо в течение иного предусмотренного решением суда срока не приняло в пределах своих полномочий мер по исполнению решения суда;

2) совершения указанным должностным лицом местного самоуправления действий, в том числе издания им правового акта, не носящего нормативного характера, влекущих нарушение прав и свобод человека и гражданина, угрозу единству и территориальной целостности Российской Федерации, национальной безопасности Российской Федерации и ее обороноспособности, единству правового и экономического пространства Российской Федерации, нецелевое расходование субвенций из федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации, если это установлено соответствующим судом, а указанное должностное лицо не приняло в пределах своих полномочий мер по исполнению решения суда.

Срок, в течение которого высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации (руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) издает правовой акт об отрешении от должности главы муниципального образования или главы местной администрации, не может быть менее одного месяца со дня вступления в силу последнего решения суда, необходимого для издания указанного акта, и не может превышать шесть месяцев со дня вступления в силу этого решения суда.

Глава муниципального образования или глава местной администрации, в отношении которых высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) был издан правовой акт об отрешении от

должности, вправе обжаловать данный правовой акт в судебном порядке в течение 10 дней со дня его официального опубликования. Суд должен рассмотреть жалобу и принять решение не позднее чем через 10 дней со дня ее подачи.

Отстранение муниципального служащего от исполнения служебных обязанностей. Действие представителя нанимателя (работодателя), направленное на недопущение муниципального служащего к исполнению служебных обязанностей в случае выявления дисциплинарного проступка. Муниципальный служащий, допустивший дисциплинарный проступок, может быть временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится муниципальным правовым актом (ч. 2 ст. 27 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципальных образований В настоящее время получила широкое развитие оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципальных образований как современная технология муниципального управления. Оценка эффективности (этого вида) проводится в соответствии Указом Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 года № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»². В Указ включен перечень обязательных и дополнительных показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов : указ Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 (в ред. Указа Президента РФ от 13.05.2010 № 579, 14.10.2012 № 1384) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

муниципальных районов, в том числе показателей, необходимых для расчета неэффективных расходов местных бюджетов.

Также в приложениях к Указу¹ представлена типовая форма доклада глав местных администраций городских округов и муниципальных районов о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов за отчетный год и их планируемых значениях на 3-летний период.

Доклады о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов за отчетный год и их планируемых значениях на 3-летний период должны быть размещены на официальном сайте соответственно городского округа или муниципального района в сети Интернет, а в случае его отсутствия – на официальном сайте субъекта Российской Федерации.

В обязательном порядке введен мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов.

По результатам, полученным на основании оценки, выделяются за счет бюджетных ассигнований из бюджета субъекта Российской Федерации гранты муниципальным образованиям в целях содействия достижению и (или) поощрения достижения наилучших значений показателей деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов.

Председателю Правительства определенного субъекта Российской Федерации главами органов местного самоуправления ежегодно представляются отчеты о достижении целевых значений ключевых показателей эффективности деятельности.

Сводный доклад субъекта Российской Федерации о результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, городских округов и муниципальных районов, расположенных в границах

¹ Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов : указ Президента Российской Федерации от 28.04.2008 года № 607 (в ред. Указа Президента РФ от 13.05.2010 № 579, 14.10.2012 № 1384) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

субъекта Российской Федерации подлежит размещению на официальном сайте субъекта Российской Федерации в сети «Интернет».

Указом Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 года № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»¹ установлен перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов:

1. Число субъектов малого и среднего предпринимательства в расчете на 10 тыс. человек населения.

2. Доля среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) малых и средних предприятий в среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) всех предприятий и организаций.

3. Доля протяженности автомобильных дорог общего пользования местного значения, не отвечающих нормативным требованиям, в общей протяженности автомобильных дорог общего пользования местного значения.

4. Доля населения, проживающего в населенных пунктах, не имеющих регулярного автобусного и (или) железнодорожного сообщения с административным центром городского округа (муниципального района), в общей численности населения городского округа (муниципального района).

5. Доля площади земельных участков, являющихся объектами налогообложения земельным налогом, в общей площади территории городского округа (муниципального района).

6. Доля детей в возрасте от одного года до шести лет, состоящих на учете для определения в муниципальные дошкольные образовательные учреждения, в общей численности детей в возрасте от одного года до шести лет.

7. Доля выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике, в

¹ Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов : указ Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 ; (в ред. Указа Президента РФ от 13.05.2010 № 579, 14.10.2012 № 1384) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, сдававших единый государственный экзамен по данным предметам.

8. Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, – всего, в том числе введенная в действие за один год.

9. Доля организаций коммунального комплекса, осуществляющих производство товаров, оказание услуг по водо-, тепло-, газо- и электроснабжению, водоотведению, очистке сточных вод, утилизации (захоронению) твердых бытовых отходов и использующих объекты коммунальной инфраструктуры на праве частной собственности, по договору аренды или концессии, участие субъекта Российской Федерации и (или) городского округа (муниципального района) в уставном капитале которых составляет не более 25 процентов, в общем числе организаций коммунального комплекса, осуществляющих свою деятельность на территории городского округа (муниципального района).

10. Доля многоквартирных домов, расположенных на земельных участках, в отношении которых осуществлен государственный кадастровый учет.

11. Удельная величина потребления энергетических ресурсов (электрическая и тепловая энергия, вода, природный газ) в многоквартирных домах (из расчета на 1 м² общей площади и (или) на одного человека).

12. Удельная величина потребления энергетических ресурсов (электрическая и тепловая энергия, вода, природный газ) муниципальными бюджетными учреждениями (из расчета на 1 кв. метр общей площади и (или) на одного человека).

13. Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления городского округа (муниципального района) (процент от числа опрошенных).

П

Паспорт здоровья. Паспорт здоровья установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря

2009 года № 984н¹, приложением № 1 «Порядок прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими».

По окончании прохождения диспансеризации муниципальным служащим врач-терапевт заполняет паспорт здоровья, в котором отмечаются результаты осмотров врачей-специалистов (включая дополнительные консультации), исследований (включая дополнительные), проведенных в процессе осуществления диспансеризации, вписываются группа состояния здоровья, заключения (рекомендации) врачей-специалистов и общее заключение врача-терапевта с рекомендациями по проведению профилактических мероприятий и лечению. Паспорт здоровья хранится у муниципального служащего.

Пенсионное обеспечение муниципального служащего и членов его семьи. В области пенсионного обеспечения на муниципального служащего в полном объеме распространяются права государственного гражданского служащего, установленные федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации.

Условия предоставления права на пенсию муниципальным служащим за счет средств местных бюджетов определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и актами органов местного самоуправления (ч. 4 ст. 7 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»²).

Определение размера государственной пенсии муниципального служащего осуществляется в соответствии с установленным законом субъекта Российской Федерации соотношением должностей муниципальной службы и должностей

¹ Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения : приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 г. № 984н // Российская газета – 2010. – 22 янв. – Федерал. вып. № 5091.

² О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации : федерал. закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации. Максимальный размер государственной пенсии муниципального служащего не может превышать максимальный размер государственной пенсии государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации по соответствующей должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации.

В случае смерти муниципального служащего, связанной с исполнением им должностных обязанностей, в том числе наступившей после увольнения его с муниципальной службы, члены семьи умершего имеют право на получение пенсии по случаю потери кормильца в порядке, определяемом федеральными законами (ст. 24 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Перевод муниципального служащего. В соответствии со ст. 72.1 Трудового Кодекса Российской Федерации¹ перевод может быть постоянным и временным. Постоянный перевод осуществляется только с письменного согласия работника. Если тот согласен, составляется соглашение к трудовому договору, на основании которого представитель нанимателя издает приказ о переводе. В течение недели со дня издания приказа запись о постоянном переводе вносится в трудовую книжку.

Муниципальный служащий может быть постоянно переведен на другую вакантную должность муниципальной службы, если он соответствует квалификационным требованиям, установленным по данной должности. При этом он может быть переведен как на высшую должность, так и на низшую. Понижение в должности осуществляется по результатам аттестации и с согласия муниципального служащего. В случае несогласия служащего с понижением или невозможности перевода на другую должность муниципальной службы представитель нанимателя (работодатель) может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается (п. 4, 5 ст. 18 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ¹).

Классные чины муниципальных служащих сохраняются за ними в случае перевода, в том числе на должности государственной гражданской службы. Порядок присвоения чинов, а также порядок их сохранения при переводе и при увольнении с муниципальной службы устанавливаются законами субъектов РФ (ст. 9.1 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ²).

Если у служащего изменилась трудовая функция, а должность осталась та же, то в этом случае перевод оформлять не нужно, но его следует известить об изменениях за два месяца до их введения. Если же муниципальный служащий не согласен продолжать работу в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую муниципальный служащий может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. В этом случае осуществляется перевод, о чем делается запись в трудовой книжке. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа муниципального служащего от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ³.

Особенностью временного перевода является то, что он может осуществляться и без согласия муниципального служащего, но при этом за последним сохраняются должность и место работы. Запись в трудовую книжку при временном переводе не вносится, издается приказ о временном переводе,

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² Там же.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

основанием которого будут документы, подтверждающие необходимость такого перевода.

Временный перевод может осуществляться по инициативе работодателя. Такой перевод может быть произведен без согласия муниципального служащего на срок до одного месяца в случаях: катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера); необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества; замещения временно отсутствующего работника (если простой, необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника вызваны указанными чрезвычайными обстоятельствами). Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ¹).

Временный перевод может осуществляться по соглашению сторон, заключенному в письменной форме. Так, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого сотрудника на работу. Причем, если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ²).

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

² Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

Если временный перевод стал постоянным, на основании приказа руководителя необходимо сделать запись в трудовой книжке. При этом датой перевода будет дата, с которой работник был переведен временно.

Временный перевод может быть осуществлен по инициативе работника. Инициаторами такого перевода могут быть служащие, имеющие медицинские показания, а также беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет (ст. 254 ТК РФ¹). При этом за ними сохраняется средний заработок по прежней работе.

Работник, не являющийся муниципальным служащим, может быть временно переведен на должность муниципальной службы до выхода муниципального служащего на работу (на основании ст. 72.2 ТК РФ² и Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ³). При этом нужно учитывать, квалификационные требования, предъявляемые к соответствующей группе должностей, которые устанавливаются законами субъектов Российской Федерации.

Второе основание для перевода – изменение структурного подразделения, в котором работник выполняет свои обязанности. В органах местного самоуправления есть обособленные и необособленные структурные подразделения. Если муниципальный служащий переводится из одного структурного подразделения отраслевого органа (управления, департамента) в другое подразделение того же органа на ту же должность (при условии, что структурное подразделение не указано в трудовом договоре), это будет перемещение. В таком случае согласие работника не запрашивается, оформляется только приказ о перемещении.

Если же служащий переводится из структурного подразделения, указанного в его трудовом договоре, в другое, следует запросить у него согласие, заключить

¹ Там же.

² Там же.

³ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

дополнительное соглашение к трудовому договору, издать приказ о переводе и сделать запись в трудовой книжке.

В случае перевода работника из одного отраслевого органа (управления, департамента) администрации в другое, несмотря на то, что отраслевые органы являются структурными подразделениями администрации, это будет перевод к другому работодателю, потому что данные подразделения являются разными юридическими лицами. И работнику придется расторгать прежний трудовой договор с одним представителем нанимателя (работодателем) и заключать новый с другим. В данном случае нужно руководствоваться ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ¹, согласно которой такой перевод осуществляется на основании письменной просьбы работника или с его письменного согласия. Свою просьбу служащий может выразить в заявлении об увольнении. В данном случае решение о переводе принимает представитель нанимателя (работодатель). Если он согласен, трудовой договор расторгается, и на основании приказа в трудовой книжке производится следующая запись: «Трудовой договор прекращен в связи с переводом работника с его согласия на работу к другому работодателю, пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

При переводе муниципального служащего на новое место муниципальной службы его личное дело передается по новому месту службы. Трудовым кодексом установлены случаи, когда работодатель обязан предложить сотруднику перевод на другую имеющуюся работу. Приведем примеры по основаниям такого перевода.

1. Медицинское заключение о здоровье работника. В силу ст. 73 ТК РФ, сотрудника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную сотруднику по состоянию здоровья. Если он нуждается во временном переводе на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить сотрудника от работы с сохранением места работы (должности), а если требуется перевод на срок более четырех месяцев или постоянный, то при отказе сотрудника от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2. Изменение организационных или технологических условий труда. Если в случае структурной реорганизации организации или в силу других причин определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О таких изменениях работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца. Если он не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан предложить ему перевод (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

3. Восстановление на работе лица, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

4. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83). Отметим, что в п. 4 ч. 1 ст. 19 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ¹ предусмотрено специальное основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя – применение административного наказания в виде дисквалификации. При этом Федеральным Законом от 02.03.2007 года № 25-ФЗ не предусмотрен перевод служащего на другую работу при его дисквалификации. Данный вопрос не урегулирован, и мы полагаем, что если муниципальный служащий был дисквалифицирован, работодатель должен предложить ему другую работу, но уже не относящуюся к муниципальной службе, а если перевод невозможен или служащий не согласен, уволить его следует на основании п. 4 ч. 1 ст. 19 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ.

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

5. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

6. Заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу (ч. 1 ст. 84 ТК РФ)¹. Похожее основание увольнения предусмотрено п. 3 ч. 1 ст. 19 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ, согласно которому представитель нанимателя может расторгнуть трудовой договор в случае несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных ст. 13, 14, 14.1 и 15 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ.

Статьей 13 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ установлены ограничения, связанные с муниципальной службой, ст. 14 – запреты, связанные с прохождением муниципальной службы, ст. 14.1 регулирует конфликт интересов на муниципальной службе, ст. 15 – представление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципального служащего. Если после заключения трудового договора с муниципальным служащим были обнаружены обстоятельства, препятствующие занятию лицом муниципальной должности и установленные ст. 14, 14.1, 15 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ², которые сложились не по вине работника, представитель нанимателя должен предложить ему перевод на должность, не относящуюся к муниципальной, а в случае невозможности или отказа работника от перевода уволить его по п. 5 ч. 1 ст. 84 ТК РФ³.

Если же несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, имело место после поступления на муниципальную

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

³ См. : Трудовой кодекс Российской Федерации.

службу, перевод служащему не предлагается, и он может быть уволен по п. 3 ч. 1 ст. 19 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ¹.

7. Сокращение численности штата работников (ч. 3 ст. 81 ТК РФ²). Во всех вышеуказанных случаях, за исключением перевода по медицинским показаниям, работодатель обязан в письменной форме предлагать работнику как вакантные должности или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе от предложенной работы трудовой договор прекращается по соответствующим основаниям.

Передача в доверительное управление ценных бумаг, акций, долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций. Пункт 6 ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 года «О противодействии коррупции» содержит меру предотвращения конфликта интересов – передачу ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), которыми владеет служащий, в доверительное управление. Одновременно статья 14.1 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» дополнена нормой, предъявляющей аналогичное требование на муниципальном уровне (ранее на муниципальных служащих обязанность передачи акций в доверительное управление не распространялась). Теперь в случае, если владение лицом, замещающим должность муниципальной службы, ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов, указанное лицо обязано передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, пай в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации.

Общие правила доверительного управления установлены в главе 53 Гражданского кодекса Российской Федерации¹. Согласно ст. 6 Федерального закона «О банках и банковской деятельности»² (в ред. Федерального закона от 3 февраля 1996г. № 17-ФЗ) осуществлять доверительное управление указанными ценными бумагами по договору с физическими и юридическими лицами вправе банки в соответствии с лицензией Банка России на осуществление банковских операций.

В то же время нормы закона не ставят необходимость передачи ценных бумаг в доверительное управление в зависимости от возможности возникновения конфликта интересов, для такой передачи достаточно самого факта обладания ценными бумагами.

Вместе с тем предусматриваются и меры воздействия за невыполнение требований по предупреждению и пресечению конфликта интересов. Непринятие муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего с муниципальной службы.

Перечень заболеваний, препятствующих поступлению на муниципальную службу. Данный перечень установлен в Приложении № 2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 г. № 984н³.

Перечень заболеваний, препятствующих поступлению на муниципальную службу и ее прохождению, включает в себя:

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации : от 18.12.2006 № 230-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 576 с.

² О банках и банковской деятельности : федерал. закон от 02.12.1990 № 395-1 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

³ Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения : приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984н // Российская газета – 2010. – 22 янв. – Федерал. вып. № 5091.

1. Психические расстройства и расстройства поведения (со средними и тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями): органические, включая симптоматические, психические расстройства; шизофрения, шизотипические и бредовые расстройства; расстройства настроения; расстройства привычек и влечений; умственная отсталость.

2. Психические расстройства и расстройства поведения, связанные с употреблением психоактивных веществ.

3. Болезни нервной системы: эпилепсия.

В целях определения сущности заболевания и отнесения его к опасному Минздравсоцразвития России издан Приказ от 22 августа 2005 г. № 535 «Об утверждении Классификации и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»¹, где утверждены:

- классификация основных видов нарушений функций организма и степень их выраженности;
- классификация основных категорий жизнедеятельности человека и степени выраженности ограничений этих категорий;
- критерии установления степени ограничения способности к трудовой деятельности.

Общая же регламентация осуществляется Постановлением Правительства РФ от 01.12.2004 г. № 715 «Об утверждении Перечня социально значимых заболеваний, представляющих опасность для окружающих».

Психические заболевания и запрещаемые для лиц, страдающих ими, виды профессиональной деятельности имеют еще более детальную регламентацию и формализованы в Перечне медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности,

¹ Об утверждении Классификации и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы : приказ Минздравсоцразвития России от 22.09.2005 № 535 // Российская газета – 2005. – 21 сент. – Федерал. вып. № 3879.

связанной с источником повышенной опасности, утвержденном Постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377¹.

Персональные данные. Под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация (ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»).

В сферу действия указанного закона входят отношения, связанные с обработкой персональных данных, осуществляемой федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, иными государственными органами, органами местного самоуправления, не входящими в систему органов местного самоуправления муниципальными органами, юридическими лицами, физическими лицами с использованием средств автоматизации или без использования таких средств, если обработка персональных данных без использования таких средств соответствует характеру действий (операций), совершаемых с персональными данными с использованием средств автоматизации.

Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации, за исключением следующих случаев:

- 1) лицо дало свое согласие на доступ неограниченного круга лиц к его персональным данным;
- 2) в соответствии с федеральными законами на персональные данные не распространяется требование соблюдения конфиденциальности;
- 3) персональные данные обезличены.

¹ О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» : постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 : (ред. от 23.09.2002) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Персональные данные муниципального служащего. Информация, необходимая представителю нанимателя (работодателю) в связи с исполнением муниципальным служащим обязанностей по замещаемой должности муниципальной службы и касающаяся конкретного муниципального служащего.

Персональные данные муниципального служащего подлежат обработке (получение, хранение, комбинирование, передача и иное использование) в соответствии с трудовым законодательством (ст. 29 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

Повышение квалификации муниципальных служащих. Под повышением квалификации понимается обновление теоретических знаний и практических навыков государственных и муниципальных служащих в связи с необходимостью освоения ими современных методов решения профессиональных задач и постоянным повышением требований к профессиональной компетентности. Проводится в обязательном порядке один раз в три года. Законодательно повышение квалификации может быть установлено законом субъекта Российской Федерации как дополнительная гарантия за счет средств субъекта Российской Федерации.

Например, постановлением Правительства Свердловской области от 17 мая 2011 г. № 563-ПП «Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде повышения квалификации за счет средств областного бюджета Свердловской области»² установлены организация и финансирование повышения квалификации за счет средств областного бюджета Свердловской области следующих категорий лиц:

1) депутатов представительных органов муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде повышения квалификации за счет средств областного бюджета Свердловской области : постановление Правительства Свердл. обл. от 17.05.2011 № 563-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

2) членов выборных органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

3) выборных должностных лиц местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области;

4) муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления, избирательных комиссиях муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области.

В каждом субъекте Российской Федерации при разработке конкурсной документации по выполнению государственного (или) и муниципального заказа на образовательные услуги по повышению квалификации учитываются приоритеты стратегического развития и иные региональные, территориальные факторы.

Во многих субъектах Российской Федерации приняты программы по развитию кадровой политики в системе государственного и муниципального управления, в которых обозначены проблемы в части профессиональной квалификации и определены основные задачи и показатели.

Например, в Свердловской области принято постановление Правительства Свердловской области от 18 февраля 2013 г. № 178-ПП «Об утверждении Концепции областной целевой программы "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области" на 2013–2015 гг.»¹.

В программе указаны целевые показатели в части профессионального развития муниципальных служащих посредством повышения квалификации, это: «количество глав муниципальных образований и глав администраций

¹ Об утверждении Концепции областной целевой программы "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области" на 2013-2015 годы": постановление Правительства Свердл. обл. от 18.02.2013 № 178-ПП : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

муниципальных образований в Свердловской области, обученных за счет средств областного бюджета».

Подарки, полученные в связи со служебной деятельностью муниципальных служащих. В статье 575 Гражданского кодекса Российской Федерации¹ указано, что не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, муниципальным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей.

Подарки, полученные муниципальным служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются муниципальной собственностью и передаются муниципальным служащим по акту в орган местного самоуправления, избирательную комиссию муниципального образования, в которых он замещает должность муниципальной службы (п. 5 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»²).

Подложный документ. Определение подложного документа дано в статье 16 (Комментарий) Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»³. Подложным является личный или официальный документ (паспорт, военный билет, документы об образовании: аттестаты, дипломы, свидетельства и т.п.), если в нем любая часть содержания или формы не соответствует действительности. Использование заведомо подложного документа при поступлении на муниципальную службу представляет собой действия, связанные с его предъявлением соответствующему должностному лицу либо представлением в соответствующий орган в качестве подлинного.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации : от 18.12.2006 № 230-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 576 с.

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

³ О государственной гражданской службе Российской Федерации : федерал. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 64 с.

Подразделения кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений или должностные лица кадровых служб, ответственные за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 г. № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению»¹ органам местного самоуправления рекомендовано создание подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений или определение должностных лиц кадровых служб, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, на которых возлагается осуществление следующих функций:

1) обеспечение соблюдения муниципальными служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»² и другими федеральными законами (далее – требования к служебному поведению);

2) принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на муниципальной службе;

3) обеспечение деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов;

¹ О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению : указ Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065 // Российская газета – 2009. – 22 сент. – Федерал. вып. № 5001.

² О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

4) оказание муниципальным служащим консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению и общих принципов служебного поведения служащих, а также с уведомлением представителя нанимателя (работодателя), органов прокуратуры Российской Федерации, иных федеральных государственных органов о фактах совершения муниципальными служащими коррупционных правонарушений, непредставления ими сведений либо представления недостоверных или неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

5) обеспечение реализации муниципальными служащими обязанности уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры Российской Федерации, иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;

6) организация правового просвещения муниципальных служащих;

7) проведение служебных проверок;

8) обеспечение проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, и муниципальными служащими, сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, проверки соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению, а также проверки соблюдения гражданами, замещавшими должности муниципальной службы, ограничений при заключении ими после ухода с муниципальной службы трудового договора и (или) гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9) подготовка указанными подразделениями кадровых служб (их должностными лицами) в соответствии с их компетенцией проектов нормативных правовых актов о противодействии коррупции;

10) взаимодействие с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности.

Поощрение муниципальных служащих. Определенная форма общественного признания заслуг муниципального служащего в связи с достигнутыми их успехами в служебной деятельности (высоким качеством исполнения обязанностей муниципальной службы).

Поощрение оказывает на муниципального служащего не только положительное моральное воздействие, но и влечет за собой предоставление определенных преимуществ.

Применение поощрения муниципального служащего осуществляется представителем нанимателя (работодателем) в порядке, установленном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами.

Например, в Свердловской области в соответствии со ст. 12 Закона Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»¹ за безупречную и эффективную муниципальную службу могут применяться следующие виды поощрения муниципального служащего:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата единовременного денежного поощрения, в том числе в связи с выходом на пенсию;
- 3) награждение почетной грамотой органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области;
- 4) награждение ценным подарком;
- 5) присвоение очередного классного чина муниципальных служащих;
- 6) присвоение классного чина муниципальных служащих на одну ступень выше классного чина муниципальных служащих;

¹ Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

7) присвоение почетного звания муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области (Пункт в редакции, введенной в действие с 1 января 2012 года Законом Свердловской области от 20 октября 2011 года № 89-ОЗ¹).

Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе. Муниципальный служащий обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Муниципальный служащий обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Представитель нанимателя, если ему стало известно о возникновении у муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения муниципального служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов (ч. 3 ст. 14 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»²).

Для урегулирования конфликта интересов в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования в порядке, определяемом муниципальным правовым актом, могут образовываться комиссии по урегулированию конфликта интересов (ч. 4 ст. 14 Федерального

¹ О внесении изменений в Закон Свердловской области «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» и в утвержденную им Типовую форму контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту : закон Свердл. обл. от 20.10.2011 № 89-ОЗ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹). Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является муниципальный служащий, осуществляются путем отвода или самоотвода муниципального служащего в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Порядок применения дисциплинарных взысканий к муниципальным служащим. До применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя (работодатель) должен затребовать от служащего письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение служащим не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление служащим объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни служащего, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, например, профсоюза. Временем обнаружения следует считать день, когда о проступке стало известно прямому начальнику. В случае передачи материалов о правонарушении в органы дознания или предварительного следствия дисциплинарное взыскание может быть наложено не позднее месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

Месячный срок давности является относительным, так как исчисляется не с даты совершения проступка, а с даты обнаружения деяния или прекращения уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

¹ Там же.

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. О наложении дисциплинарного взыскания издается муниципальный правовой акт. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется служащему под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия служащего на работе. Если служащий отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано служащим в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок проведения антикоррупционного мониторинга. Одним из самых сложных вопросов, связанных с мониторинговым наблюдением за коррупцией, ее причинами и мерами реализации антикоррупционной политики является разработка методики и правил осуществления антикоррупционного мониторинга, в которых бы отражалась технология этого вида профессиональной деятельности от процедуры назначения до оформления его результатов.

Порядок проведения антикоррупционного мониторинга – это нормативный правовой акт организационно-правового характера, определяющий цели и задачи антикоррупционного мониторинга, использование полученных результатов, а также регулирующий полномочия субъектов антикоррупционного мониторинга, сроки его проведения и оформления.

Методика антикоррупционного мониторинга – это подзаконный нормативный правовой акт, определяющий основные показатели антикоррупционного мониторинга, регулирующий технологию (последовательность) их сбора, проверки, хранения, обработки и интерпретации полученных результатов.

Источниками информации при осуществлении антикоррупционного мониторинга, как правило, являются:

1) статистические данные правоприменительных органов о количестве выявленных и зарегистрированных коррупционных преступлений и административных правонарушений, лиц их совершивших, а также жертв коррупционного поведения и причиненного им социального вреда (при осуществлении мониторинга коррупции);

2) информация органов исполнительной власти о результатах реализации региональных, ведомственных и муниципальных антикоррупционных программ (при осуществлении мониторинга результативности реализации антикоррупционной политики);

3) информация органов государственной власти и органов местного самоуправления о работе по рассмотрению жалоб, заявлений и обращений граждан и юридических лиц о коррупционных правонарушениях (при осуществлении мониторинга коррупции и результативности мер реализации антикоррупционной политики);

4) информация органов государственной власти и органов местного самоуправления о результатах проверок уведомлений о фактах обращения к лицам, замещающим должности государственной гражданской (муниципальной) службы в органах государственной власти или органах местного самоуправления, в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений (при осуществлении мониторинга коррупции и результативности мер реализации антикоррупционной политики);

5) информация органов государственной власти и органов местного самоуправления о результативности проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов (при осуществлении мониторинга результативности мер реализации антикоррупционной политики);

6) информация органов государственной власти и органов местного самоуправления о деятельности Комиссий по соблюдению требований к

служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов (при осуществлении мониторинга результативности мер реализации антикоррупционной политики);

7) информация органов государственной власти и органов местного самоуправления о результатах предоставления гражданами, поступающими на государственную гражданскую или муниципальную службу либо проходящую ее, сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (при осуществлении мониторинга результативности мер реализации антикоррупционной политики);

8) информация органов государственной власти и органов местного самоуправления в области образования о реализации антикоррупционных образовательных программ в образовательных учреждениях различного уровня (при осуществлении мониторинга результативности мер реализации антикоррупционной политики);

9) исследования коррупции, причин ее существования и распространения, а также эффективности мер реализации антикоррупционной политики, проводимые научно-исследовательскими и образовательными учреждениями с использованием научного инструментария (при осуществлении мониторинга коррупции, мониторинга коррупциогенных факторов, мониторинга реализации мер антикоррупционной политики);

10) информация средств массовой коммуникации о состоянии коррупции и мерах реализации антикоррупционной политики (при осуществлении мониторинга коррупции и мониторинга реализации мер антикоррупционной политики);

11) информация, полученная при осуществлении социологического опроса различных категорий респондентов по вопросам состояния коррупции, ее причин и результативности мер антикоррупционной политики (при осуществлении мониторинга коррупции, мониторинга коррупционных и/или коррупциогенных факторов и мониторинга реализации мер антикоррупционной политики);

12) информация органов государственной власти, органов местного самоуправления и общественных организаций о формах и результатах участия институтов гражданского общества в реализации антикоррупционной политики (при осуществлении мониторинга реализации мер антикоррупционной политики);

13) информация органов государственной власти и органов местного самоуправления о результатах осуществления контроля за соблюдением законодательства при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд (при осуществлении мониторинга реализации мер антикоррупционной политики);

14) информация органов государственной власти, органов местного самоуправления и общественных организаций о положительном опыте противодействия коррупции, имеющегося за пределами территориальных границ инициатора антикоррупционного мониторинга (при осуществлении мониторинга реализации мер антикоррупционной политики).

Права (должностные) муниципальных служащих. Данная категория прав муниципальных служащих устанавливается в зависимости от специфики замещаемой должности муниципальной службы должностной инструкцией.

Права (функциональные) муниципальных служащих. Данная категория прав муниципальных служащих устанавливается, в зависимости от направления деятельности органа местного самоуправления или муниципального органа или структурного подразделения (отдела, управления и т.п.) местной администрации, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

Так, например, права муниципального служащего в отделе образования местной администрации отличаются от прав муниципального служащего в юридическом отделе или кадровой службе и т.п.

Право (субъективное юридическое). Субъективное право рассматривается как мера возможного поведения субъекта (участника правоотношений) в рамках, закрепленных правовой нормой.

Права муниципальных служащих устанавливаются ст. 11 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹. Они установлены для любого и каждого муниципального служащего вне зависимости от замещаемой должности, группы замещаемых должностей и присвоенного классного чина.

В соответствии с указанной статьей муниципальный служащий имеет право на:

1) ознакомление с документами, устанавливающими его права и обязанности по замещаемой должности муниципальной службы, критериями оценки качества исполнения должностных обязанностей и условиями продвижения по службе;

2) обеспечение организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

3) оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством, законодательством о муниципальной службе и трудовым договором (контрактом);

4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;

5) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования;

6) участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы;

7) повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета;

8) защиту своих персональных данных;

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

9) ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о профессиональной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений;

10) объединение, включая право создавать профессиональные союзы, для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;

11) рассмотрение индивидуальных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством, защиту своих прав и законных интересов на муниципальной службе, включая обжалование в суд их нарушений;

12) пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Муниципальный служащий, за исключением муниципального служащего, замещающего должность главы местной администрации по контракту, вправе с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов и если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

Правовой статус. Совокупность прав и обязанностей субъектов, место в системе других субъектов, определенное нормами права.

Правовой статус муниципального служащего – установленное и гарантированное государством правовое положение муниципального служащего, исполняющего свои полномочия по определенной должности муниципальной службы. В системе муниципальной службы Российской Федерации складываются разные правовые статусы служащих: общий, особенный, специальный и индивидуальный.

Общий правовой статус муниципального служащего установлен Конституцией РФ, федеральными законами.

Особенный правовой статус муниципального служащего отражает специфику его служебной деятельности.

Специальный правовой статус муниципального служащего определяется правовым положением органа местного самоуправления, его специализацией.

Этот статус носит профессиональный характер. Специальный правовой статус – это статус, специально предоставленный муниципальному служащему для выполнения задач и функций местного самоуправления.

Индивидуальный правовой статус муниципального служащего определяется должностной инструкцией по замещаемой должности. Данный правовой статус включает в себя нормы общего, особенного и специального правового статуса муниципального служащего.

Праздничные дни. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Превышение служебных полномочий. Под превышением служебных полномочий имеется в виду умышленное совершение служащим действий, явно выходящих за пределы прав и полномочий, предоставленных ему по должности законом (уставом, инструкцией, приказом и т.п.). Понятием «превышение полномочий» могут быть охвачены:

- действия, которые входят в компетенцию вышестоящего должностного лица данного органа;
- действия, которые могут быть совершены лишь коллегиально;
- действия, которые могли быть совершены и данным должностным лицом, но при наличии у него специальных полномочий или в особых условиях;
- действия, которые неправомочно совершить какое должностное лицо и никакая служебная инстанция.

Предельный возраст на муниципальной службе. Гражданин не может быть принят на муниципальную службу после достижения им возраста 65 лет – предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

В тоже время допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год (ч. 2 ст. 19 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

Представитель нанимателя (работодатель). Представителем нанимателя (работодателем) является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами наделено полномочиями по решению вопроса о поступлении гражданина на муниципальную службу.

Представителем нанимателя (работодателем) может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя) (ст. 2 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»²).

Перечень представителей нанимателя (работодателей) не носит исчерпывающего характера. Следовательно, в данном качестве могут выступать и иные уполномоченные лица.

Вместе с тем, в трудовом законодательстве термин «представитель нанимателя» не применяется. Например, сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 Трудового кодекса РФ³). В связи с этим термины

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² Там же.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

«представитель нанимателя» и «работодатель» в законодательстве о муниципальной службе используются как синонимы.

Принципы (основные) муниципальной службы. Принципы муниципальной службы – основополагающие идеи, на которых строится система служебных отношений в муниципальном образовании. Принципы муниципальной службы – основные идеи организации, функционирования муниципальной службы. Термин «принципы муниципальной службы» указывает на основополагающие черты, сущностные характеристики, важнейшее содержание и значение муниципальной службы.

В соответствии со ст. 4 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹ основными принципами муниципальной службы являются:

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- 2) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего;
- 3) профессионализм и компетентность муниципальных служащих;
- 4) стабильность муниципальной службы;
- 5) доступность информации о деятельности муниципальных служащих;
- 6) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 7) единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;
- 8) правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

9) ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

10) внепартийность муниципальной службы.

Приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы. Таковыми являются:

1) назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;

2) содействие продвижению по службе муниципальных служащих;

3) повышение квалификации муниципальных служащих;

4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;

6) применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

В тоже время во многих субъектах Российской Федерации приняты программы развития государственной гражданской и муниципальной службы, в которых конкретизированы приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы.

В программе «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года», утвержденной Постановлением Правительства Свердловской области 21 октября 2013 года № 1276 -ПП г. «Об утверждении государственной программы Свердловской области»¹, указаны следующие цели и задачи в части формирования кадрового состава муниципальной службы.

¹ Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года» : постановление правительства Свердл. обл. от 21.10.2013 № 1276-ПП : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

«2) создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области: осуществление мониторинга кадрового состава государственных органов Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области; оказание методической помощи и повышение профессионального уровня лиц, замещающих выборные должности муниципальных служащих; выработка концепции определения эффективности и результативности деятельности муниципального служащего».

Причины и условия возникновения коррупции. Существует достаточно обоснованная точка зрения, что основой институциональной коррупции являются внутренние причины, в частности, негативные последствия корпоративности государственной, муниципальной службы, вызывающей отождествление государственных, муниципальных служащих с государственной и муниципальной службой в целом, временное «присвоение» государственной и муниципальной власти.

К наиболее распространенным проявлениям корпоративности, по мнению И.А. Василенко¹, относятся:

1) честь мундира: «бюрократы всегда защищают друг друга и вообще свою систему (организацию, ведомство и т.п.) от всякой критики за плохо выполняемую работу, особенно если она идет «со стороны», от «непосвященных» (непонимающих специфику государственной деятельности, дилетантов и т.п.);

2) круговая порука: «... бюрократы всегда защищают друг друга от всяких санкций за плохо выполненную работу»;

3) превышение власти, особенно верхушкой бюрократического аппарата. Чиновники стремятся расширить сферу своих полномочий, используют свою профессиональную компетентность для усиления влияния и защиты собственных интересов. Ответственные должностные лица образуют привилегированную

¹ См.: Василенко И. А. Государственное и муниципальное управление : учебник для вузов / И. А. Василенко. – М. : Юрайт, 2010. – 415 с.

элиту, а абсолютная власть которой обрекает на бездействие демократические принципы.

Распространению коррупции способствуют ненормированность и непрозрачность процессов принятия решений. Стимул к коррумпированному поведению появляется тогда, когда государственные чиновники имеют много полномочий и мало ответственности. Чем больше полномочий у государственных деятелей, тем шире коррупционное поле.

На уровень коррумпированности также влияет низкая вероятность быть пойманным и наказанным. Экономический анализ законов показывает, что люди сравнивают, какие блага будут получены благодаря нарушению закона, и какой будет предполагаемая расплата за это нарушение, поскольку сама система правосудия может быть коррумпированной.

Широкое распространение практически всех видов социальной патологии, в том числе коррупции, характерно для периода радикальной реорганизации общественно-экономического строя любой политической направленности. Так было во времена распада великих империй, при становлении европейских буржуазных государств, кризисе российской монархии и переходе к советской государственности. Сегодня это же происходит в реформирующейся России.

В тоже время нельзя исключать влияние внешних факторов на процесс совершения противоправного деяния. Преступление всегда совершается в реально существующих условиях действительности. Сочетание этих условий (внешняя среда) и образуют обстановку, в которой протекает преступление. Практика показывает, что в подавляющем большинстве случаев обстановка совершения преступления носит объективный характер.

Внешние условия можно разделить на несколько групп по основным квалифицирующим признакам.

1. Политические условия:

- 1) бюрократизация общественной жизни;
- 2) неоправданное сужение роли государства;

3) широко распространенный метод правительственной политики регулировать рыночные проблемы нерыночными средствами: в такой ситуации открываются многочисленные поводы для того, чтобы прибегать к взяткам и вымогательству;

4) зависимость курса общественного и экономического развития от влияния той или иной партийной группы – «лоббизм»;

5) недостаточная степень контроля за механизмами рыночных отношений государственным аппаратом;

6) в целом политическая нестабильность в обществе, выраженная в несогласованности действий трех ветвей власти;

7) нечеткая правовая регламентация деятельности органов государственной власти;

8) неравенство перед законом граждан.

2. Экономические условия:

1) развивающиеся рыночные отношения и связанные с ними неизбежные расхождения общественной практики с существующими правовыми стандартами, которые нужно либо подкрепить, либо должным образом скорректировать как изжившие себя;

2) нереальные и нереализуемые бюджеты;

3) неудовлетворительное состояние хозяйственно-бухгалтерской отчетности;

4) недостаточная степень ревизионного и финансового контроля;

5) появление большого сектора, так называемой «теневой экономики»;

6) увеличение роли посредников: в предпринимательство пришло большое число людей, не обладающих элементарной рыночной культурой и способных лишь «делать деньги», а не зарабатывать их;

7) в целом общая экономическая нестабильность.

3. Социально-психологические условия:

1) деградация личности, связанная с разрушением системы ценностей и норм поведения, сформировавшихся до 90-х годов XX века;

- 2) низкий уровень нравственного, культурного и материального состояния большинства членов общества;
- 3) потеря социальных ориентиров, прежде всего идеологических;
- 4) по мнению многих россиян, антисоциальная направленность экономических реформ;
- 5) обстановка бесконтрольности, бесхозяйственности, волокиты;
- 6) круговая порука в разных социальных и профессиональных группах, т.е. взаимное прикрытие недостатков, промахов в работе;
- 7) незнание многих граждан, в том числе государственных и муниципальных служащих, как этично выйти из нестандартной ситуации.

Проверка достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Процедура, установленная законом, для предотвращения конфликта интересов при наличии у представителя нанимателя (работодателя) информации о несоблюдении муниципальным служащим соответствующей обязанности.

Осуществляется представителем нанимателя (руководителем) или лицом, которому такие полномочия предоставлены представителем нанимателя (руководителем), самостоятельно или путем направления в порядке, устанавливаемом Президентом Российской Федерации, запроса в правоохранительные органы или государственные органы, осуществляющие контрольные функции, об имеющихся у них данных о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципального служащего, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (ч. 6 ст. 8 Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹).

Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 года № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

федеральными государственными служащими требований к служебному поведению»¹ (в ред. от 12 января, 1, 21 июля 2010 г., 13 марта 2012 г., 2 апреля 2013 г.) рекомендовано органам местного самоуправления руководствоваться настоящим Указом при разработке и утверждении положений о проверке достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, и муниципальными служащими, сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение указанных должностей, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также о проверке соблюдения муниципальными служащими ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения ими обязанностей и соблюдения требований к служебному поведению, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"², другими федеральными законами, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

В Свердловской области процедура проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера регламентируется положением, утвержденным Указом Губернатора Свердловской области от 10 декабря 2012 года № 920-УГ «Об утверждении положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в Свердловской области, и муниципальными служащими в Свердловской области, и соблюдения муниципальными служащими в Свердловской области требований к

¹ О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению : указ Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065 // Российская газета – 2009. – 22 сент. – Федерал. вып. № 5001.

² О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

служебному поведению»¹ (в ред. Указов Губернатора Свердловской области от 29.12.2012 г. № 1021-УГ, от 25.09.2013 г. № 480-УГ).

Программы развития муниципальной службы. Развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития государственной гражданской и муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

Программа такого типа обязательно имеет структуру, в которой есть раздел, с характеристиками проблем, на решение которых направлена областная целевая программа. Далее, в структуру программы включен раздел с основной целью, задачами и принципами областной целевой программы, целевыми показателями, отражающими ход реализации областной целевой программы. Также присутствуют разделы по срокам и этапам реализации областной целевой программы, исполнителям мероприятий областной целевой программы и механизмам реализации областной целевой программы.

В целях повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований и муниципальных служащих в отдельных органах местного самоуправления, избирательных комиссиях муниципальных образований могут проводиться эксперименты. Порядок, условия и сроки проведения экспериментов в ходе реализации программ развития муниципальной службы устанавливаются нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

Например, в Свердловской области принято постановление Правительства Свердловской области 21 октября 2013 года № 1276 -ПП г. «Об утверждении

¹ Об утверждении положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в Свердловской области, и муниципальными служащими в Свердловской области, и соблюдения муниципальными служащими в Свердловской области требований к служебному поведению : указ Губернатора Свердл. обл. от 10.12.2012 № 920-УГ : (в ред. Указов Губернатора Свердл. обл. от 25.09.2013 № 480-УГ) : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

государственной программы Свердловской области "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года"»¹.

В программе отражена характеристика сложившейся проблемной ситуации в сфере кадровой политики Свердловской области. Дано обоснование соответствия решаемой проблемы и цели Программы приоритетным задачам Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года и Программы социально-экономического развития Свердловской области на 2011–2015 годы.

Обоснована целесообразность решения проблемы программно-целевым методом. Дан прогноз развития сложившейся проблемной ситуации в рассматриваемой сфере без использования программно-целевого метода, сведения о действующих расходных обязательствах Свердловской области в указанной сфере, оценка преимуществ и рисков, возникающих при различных вариантах решения проблемы. Определены цель и задачи Программы, целевые показатели, позволяющие оценивать ход реализации Программы. Также обоснованы направления, сроки и этапы реализации Программы, содержание основных мероприятий Программы.

Также в программе отражены планируемые объемы и источники финансирования Программы в целом и отдельных ее направлений по годам, представлена предварительная оценка ожидаемых результатов решения проблемы. Кроме этого обоснованы предложения по возможным вариантам применения форм и методов управления реализацией Программы.

Противодействие коррупции. Это деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

¹ Об утверждении государственной программы Свердловской области "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года": постановление правительства Свердл. обл. от 21.10.2013 № 1276-ПП: [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

- 1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- 2) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- 3) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений).

В профилактике коррупции участвуют государственные органы Федерации и субъектов РФ, органы местного самоуправления, а также институты гражданского общества, организации и физические лица, а борьбой с коррупцией занимаются правоохранительные органы. В государственных органах и органах местного самоуправления, аппаратах избирательных комиссий муниципальных образований основная нагрузка по профилактике коррупции возлагается на специальные подразделения или ответственных лиц кадровых служб. В Свердловской области участие органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в сфере противодействия коррупции, установлено Законом Свердловской области от 20 февраля 2009 года № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области»¹ (Ст. 15).

Профессионализм. Качество, характеризующее глубокое и всестороннее знание и владение практическими навыками и умениями в какой-то области общественно полезной деятельности. Объектами общественно полезной деятельности могут быть как явления природы и техники (естественнонаучные явления), так и различные сферы деятельности людей. К элементам профессионализма также относятся деловые качества человека, являющегося обладателем профессии.

¹ О противодействии коррупции в Свердловской области : Закон Свердл. обл. от 20.02.2009 № 2-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Профессионализм муниципальных служащих

Муниципальная служба – это профессиональная деятельность, требующая определенной подготовки, знаний, навыков, умений, деловых качеств, а также получения специального образования.

Муниципальная служба в этом смысле – одна из многих профессий, для которой обладателя которой также необходимы определенные ценности и убеждения. Для муниципальных служащих установлены специальные процедуры (кадровые), результаты прохождения которых должны подтвердить наличие соответствующего уровня знаний, навыков, умений, деловых качеств, достигнутых результатов деятельности. Выполнение служащими задач и функций муниципальной службы на профессиональной основе должно гарантировать постоянство и стабильность служебных отношений, благосостояние общества и силу государства, безупречность и эффективность управленческой деятельности, ее независимость от возможных политических перемен.

Профессионализм муниципальных служащих определяется следующими общими положениями:

- это профессия;
- закрепление устойчивой правовой связи между лицом, ее исполняющим и муниципальным образованием в лице представителя нанимателя (работодателя). Такая правовая связь обеспечивается посредством замещения должности муниципальной службы и обязательным заключением трудового договора (контракта);
- профессионализм связан с установлением определенных квалификационных требований по замещаемой должности, включающих в себя наличие определенного уровня образования, обладания специальными знаниями, навыками, умениями, наличие стажа, опыта работы и т.д.

Профессиональная переподготовка муниципальных служащих. Под профессиональной переподготовкой муниципальных служащих понимается

обучение с целью получения ими дополнительных знаний и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности либо достижения уровня подготовки, соответствующего квалификационным требованиям по замещаемым ими должностям.

Слушатели, получившие диплом о профессиональной переподготовке и зачисленные в кадровый резерв на замещение высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы, могут продолжить обучение с целью получения диплома о высшем профессиональном образовании с присвоением соответствующей квалификации.

В субъектах Российской Федерации регламентируется порядок предоставления профессиональной переподготовки муниципальных служащих. Например, в Свердловской области принято постановление Правительства от 28 июня 2012 года № 697-ПП «Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде профессиональной переподготовки за счет средств бюджета Свердловской области»¹.

Профессиональная подготовка муниципальных служащих. Под профессиональной подготовкой понимается обучение муниципальных служащих на базе имеющегося среднего специального образования в высшем учебном заведении с целью получения ими высшего профессионального образования.

Профессия. Род деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, приобретенных в результате углубленной общей и специальной подготовки и работы.

Публичная служба. Особый вид общественно полезной деятельности, состоящей в осуществлении функций государства от имени и по поручению самого государства, а также реализации вопросов местного значения от имени

¹ Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде профессиональной переподготовки за счет средств бюджета Свердловской области: постановление Правительства Свердл. обл. от 28.06.2012 № 697-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

населения муниципальных образований. Осуществляется в интересах всего общества в целом и каждого отдельного члена общества в частности. Финансируется за счет средств бюджетов – либо государственного, либо муниципального. Как правило, это служба в государственных или муниципальных органах и организациях. К этому виду службы следует отнести и деятельность по оказанию социально значимых услуг (например, медицинских, жилищно-коммунальных и др.).

Публичная служба осуществляется особыми субъектами, которыми являются государственные либо муниципальные служащие, а также специалисты государственных или муниципальных учреждений. Особое место среди публичных служащих занимают лица, замещающие государственные и муниципальные должности.

Публичность органов власти. В современном государстве органы власти, в их числе органы местного самоуправления, должны быть публичными в двух смыслах одновременно.

Во-первых, органы власти должны быть публичными в том смысле, что они должны действовать в интересах общества, решать его проблемы, способствовать его развитию.

Во-вторых, органы власти должны быть публичными в смысле информационной открытости для общества всей своей деятельности за исключением узких сфер, секретных, определяемых исключительно необходимостью обеспечения безопасности общества и государства.

Публичными должны быть все органы власти, в том числе не должно делаться исключение для правоохранительных органов и специальных служб. В большинстве случаев даже секретные сведения должны через периоды, после того, как они перестают быть актуальными, становиться доступными для изучения исследователями, заинтересованными гражданами и организациями.

Р

Работники органов местного самоуправления. Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не являются муниципальными служащими. Следовательно, на этих лиц не распространяется действие законодательства о муниципальной службе. В практике определение перечня лиц, отнесенных к данной категории, и установление функциональных отличий от категории обеспечивающих специалистов довольно проблематично, поскольку законодательно такое разграничение не установлено. Поэтому принято считать, что должности, например, водителей, уборщиц, программистов, электриков не считаются должностями муниципальной службы.

Рабочее (служебное) время на муниципальной службе. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации¹, рабочим (в рассматриваемом случае – служебным) признается время, в течение которого работник (муниципальный служащий) в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. К таким периодам в соответствии со ст. 258 ТК РФ, относятся перерывы, предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, – не реже чем через каждые 3 часа (речь идет о календарных часах) продолжительностью не менее 30 минут каждый.

На муниципальной службе возможно применение не всех видов и режимов рабочего времени. Так, не применяется работа в ночное время, сменная работа.

По общему правилу, нормальная продолжительность рабочего времени для муниципального служащего не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

Размещение информации о мерах по противодействию коррупции.

Информационное обеспечение реализации антикоррупционного законодательства может включать следующие меры:

1) информирование общественности о деятельности органов местного самоуправления, в том числе о формировании и деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов;

2) систематическая публикация информационных материалов об отрицательном влиянии коррупции на социально-экономическое развитие страны, области, муниципального образования;

3) проведение публичных информационных мероприятий для обсуждения проблем противодействия коррупции, обобщения и распространения позитивного опыта антикоррупционного поведения;

4) обеспечение свободы средств массовой информации в получении и распространении информации о коррупции, а также сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих и членов их семей;

5) организация телефонов доверия в органах местного самоуправления для получения сообщений о фактах коррупции и последующего реагирования на них;

6) создание Интернет – страниц на официальных сайтах органов местного самоуправления в целях информирования общественности о фактах коррупции и принятых по ним мерах, мероприятиях по противодействию коррупции;

7) использование антикоррупционной рекламы, направленной на пропаганду негативного отношения в обществе к проявлениям коррупции.

Расходы. Понятия «расходы» и «сведения о расходах» установлены Федеральным законом от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹, статьей 15:

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

«1. Муниципальный служащий, замещающий должность муниципальной службы, включенную в соответствующий перечень, обязан представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в порядке и по форме, которые установлены для представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственными гражданскими служащими субъектов Российской Федерации.

Контроль за соответствием расходов муниципального служащего, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей их доходам осуществляется в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹ и Федеральным законом «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»², нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

2. Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые муниципальным служащим в соответствии с настоящей статьей, являются сведениями конфиденциального характера, если федеральными законами они не отнесены к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну.

Также принят Указ Губернатора Свердловской области от 11 октября 2013 года № 517-УГ «О мерах по реализации положений Федерального закона от 03 декабря 2012 года № 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц,

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

² О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: разъяснения Минтруда России от 17.07.2013 по применению Федерального закона от 03.12.2012. № 230-ФЗ [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда и соцзащиты РФ. Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/employment/25>. Дата обращения (18 августа 2013 г.).

замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам"»¹. Механизмы контроля, отраженные в Указе, применяются и к должностям государственной службы и должностям муниципальной службы (см. п. 4).

В п. 7. Указа предусмотрены обязанности глав муниципальных образований в Свердловской области: обеспечить направление в Администрацию Губернатора Свердловской области представленных муниципальными служащими в порядке, установленном соответствующими муниципальными правовыми актами, сведений, предусмотренных частью 1 статьи 3 Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»², а также информации, предусмотренной статьей 4 Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам», поступившей в органы местного самоуправления в Свердловской области в отношении муниципальных служащих.

Реестр должностей муниципальной службы. Реестр должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации представляет собой перечень наименований должностей муниципальной службы, классифицированных по органам местного самоуправления, избирательным комиссиям муниципальных образований, группам и функциональным признакам должностей, определяемым с учетом исторических и иных местных традиций.

В реестре должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации могут быть предусмотрены должности муниципальной службы, учреждаемые для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лица, замещающего муниципальную должность. Такие должности муниципальной

¹ О мерах по реализации положений Федерального закона от 03.12.2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»: указ Губернатора Свердл. обл. от 11.10.2013 № 517-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: разъяснения Минтруда России от 17.07.2013 по применению Федерального закона от 03.12.2012 № 230-ФЗ [Электронный ресурс] // Сайт Минтруда и соцзащиты РФ. Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/employment/25>. Дата обращения (18.08.2013).

службы замещаются муниципальными служащими путем заключения срочного трудового договора на срок полномочий указанного лица.

Реестр должностей муниципальной службы утверждается законом субъекта Российской Федерации.

Реестр представляет собой перечень всех должностей муниципальной службы, закрепленных в зависимости от органов и должностных лиц местного самоуправления, деятельность которых обеспечена муниципальной службой, а также в зависимости от групп, установленных в федеральном законе. В реестре помимо видов должностей устанавливается их точное наименование.

Например, в Свердловской области реестр должностей муниципальной службы утвержден Законом от 14 июня 2005 года № 49-ОЗ «О Реестре должностей муниципальной службы, учреждаемых в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, и в муниципальных органах, не входящих в структуру органов местного самоуправления этих муниципальных образований»¹ (в ред. Закона Свердловской области от 09.11.2011 г. № 119-ОЗ).

Например, решением Думы Шалинского городского округа от 28 февраля 2013 года № 117 утвержден Реестр должностей муниципальной службы, учреждаемых в органах местного самоуправления Шалинского городского округа.

Реестр муниципальных служащих в муниципальном образовании. Перечень сведений о муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления и избирательных комиссиях муниципального образования. Цель ведения реестра – организация учета прохождения муниципальной службы, совершенствование работы по подбору и расстановке кадров, использование кадрового потенциала муниципальной службы при дальнейшем развитии системы управления.

¹ О реестре должностей муниципальной службы, учреждаемых в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, и в муниципальных органах, не входящих в структуру органов местного самоуправления этих муниципальных образований : закон Свердл. обл. от 14.06.2005 № 49-ОЗ : [электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

В реестр включаются сведения:

- фамилия, имя, отчество;
- наименование должности с указанием структурного подразделения муниципального органа;
- дата рождения;
- дата поступления на муниципальную службу и в орган местного самоуправления;
- образование (уровень, дата окончания, специальность и квалификация по диплому, ученая степень, ученое звание);
- стаж муниципальной службы;
- классный чин;
- дата прохождения последней аттестации, решение аттестационной комиссии.

В соответствие со ст. 31 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹ в каждом муниципальном образовании ведется реестр муниципальных служащих. Порядок ведения Реестра устанавливается муниципальным нормативным актом.

Муниципальный служащий, уволенный с муниципальной службы, исключается из реестра муниципальных служащих в день увольнения.

В случае смерти (гибели) муниципального служащего либо признания муниципального служащего безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу, муниципальный служащий исключается из реестра муниципальных служащих в день, следующий за днем смерти (гибели) или днем вступления в законную силу решения суда. Порядок ведения реестра муниципальных служащих утверждается муниципальным правовым актом.

С

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. –24 с.

Содержание функций муниципального управления (административного) управления организацией. Частью 4 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹ установлено, что функция муниципального (административного) управления организацией представляют собой полномочия муниципального служащего (предоставленные ему права для исполнения обязанностей и возложенные на него обязанности по соответствующей должности муниципальной службы) принимать обязательные для исполнения решения:

- 1) по кадровым;
- 2) организационно-техническим;
- 3) финансовым;
- 4) материально-техническим;
- 5) иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

Осуществление «функции муниципального управления» предполагает, в том числе:

- размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для муниципальных нужд, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов;
- осуществление муниципального контроля;
- подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также ограниченных ресурсов (квот, земельных участков и т.п.);
- организацию продажи приватизируемого муниципального имущества, иного имущества, а также права на заключение договоров аренды земельных участков, находящихся в муниципальной собственности;

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

- подготовку и принятие решений о возврате или зачете излишне уплаченных или излишне взысканных сумм налогов и сборов, а также пеней и штрафов;
- подготовку и принятие решений об отсрочке уплаты налогов и сборов;
- лицензирование отдельных видов деятельности, выдача разрешений на отдельные виды работ и иные действия;
- проведение экономической, юридической и т.п. экспертизы и выдача заключений;
- составление протоколов и возбуждение дел об административных правонарушениях;
- участие в расследовании причин возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, аварий, инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний людей, животных и растений, причинения вреда окружающей среде, имуществу граждан и юридических лиц и муниципальному имуществу;
- представление в судебных органах прав и законных интересов муниципального образования.

Сообщение бывшему представителю нанимателя (работодателю) муниципального служащего о заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должность муниципальной службы, включенную в перечень должностей, установленный муниципальным правовым актом. Согласно ст. 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации¹, работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Данный порядок установлен Постановлением Правительства РФ от 08.09.2010 № 700 «О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы»¹.

Специфические обязанности муниципальных служащих.

Муниципальный служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению муниципального служащего, неправомерным, муниципальный служащий должен представить руководителю, давшему поручение, в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, муниципальных правовых актов, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме муниципальный служащий обязан отказаться от его исполнения. В случае исполнения неправомерного поручения муниципальный служащий и давший это поручение руководитель несут ответственность в соответствии с

¹ О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его служб : постановление Правительства РФ от 08.09.2010 № 700 : [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

законодательством Российской Федерации (ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

Способы совершения других (помимо взяточничества) должностных преступлений коррупционной направленности. Способами совершения других (помимо взяточничества) должностных преступлений коррупционной направленности, в частности, могут являться:

1) временное заимствование или использование государственных или муниципальных денежных средств не по назначению, в том числе нецелевое использование бюджетных средств, «прокручивание» их в коммерческих банках, использование не предусмотренных правовыми актами преимуществ в получении кредитов, ссуд, приобретении ценных бумаг, недвижимости, иного имущества;

2) оказание содействия и поддержки в создании при муниципальных предприятиях коммерческих структур с целью «перекачивания» средств этих предприятий на счета определенных фирм;

3) передача муниципальной собственности по заниженным ценам предпринимательским структурам, минуя продажу через аукционы;

4) заключение контрактов, убыточных для муниципального образования;

5) необоснованное использование преимуществ для себя и своих близких, в том числе использование в личных или групповых целях предоставленных для служебной деятельности помещений, средств транспорта и связи, электронно-вычислительной техники, денежных средств и другого муниципального имущества, в частности незаконная сдача в аренду за низкую оплату;

6) незаконное использование служебного положения в процессе приватизации муниципальных предприятий в целях приобретения их в частную собственность или завладения значительным числом акций самим служащим, близкими ему лицами или иными частными лицами, в чьих интересах действует должностное лицо;

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

7) участие в деятельности коммерческих предприятий в качестве учредителей, руководителей;

8) предоставление коррумпировавшей муниципального служащего структуре монопольного права торговли, и т.д.

Например, в сфере земельных отношений получение взяток и иные злоупотребления должностными лицами муниципальных образований, могут иметься при совершении ими с нарушением установленного порядка таких действий, как:

- предоставление земельных участков для строительства и иных целей (без проведения торгов и государственной экологической экспертизы, без предоставления необходимых документов и т.д.);
- перевод земель из одной категории в другую;
- заключение договоров аренды земельных участков (без указания срока аренды, без согласования с органами по управлению государственным и муниципальным имуществом и др.);
- сдача в аренду земельных участков (не прошедших государственный кадастровый учет, без согласования с органами по управлению государственным и муниципальным имуществом и др.) либо уменьшение размера арендной платы;
- предоставление сельскохозяйственных земель для добычи полезных ископаемых (без лицензии и правоустанавливающих документов на данный вид деятельности);
- умышленное занижение рыночной стоимости выставляемых на продажу площадей земельного фонда.

Способы урегулирования конфликта интересов. Способы урегулирования конфликта интересов, предложенные Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹, способствуют

¹ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

полноценной профилактике и предупреждению конфликта интересов на государственной и муниципальной службе.

Первый способ заключается в изменении должностного либо служебного положения являющегося стороной конфликта интересов государственного или муниципального служащего, вплоть до их отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей.

Трудность применения указанного способа заключается в том, что понятие «изменение должностного или служебного положения государственного или муниципального служащего» в законодательстве отсутствует.

С учетом этого полагаем, что под изменением должностного (служебного) положения служащего надлежит понимать перевод на иную должность государственной либо муниципальной службы или увольнение таких служащих с гражданской (муниципальной) службы.

Однако такой перевод может быть осуществлен только с письменного согласия государственного или муниципального служащего, а не посредством исключительного волеизъявления представителя нанимателя. Поскольку законодательство о государственной и муниципальной службе, а также Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривают такого основания для расторжения служебного контракта, как участие в конфликте интересов. При этом необходимо отметить, что перевод или увольнение служащего носят постоянный характер. Между тем, изначально предложенная статьей 19 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹, а затем нашедшая отражение в статье 14.1 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25 «О муниципальной службе в Российской Федерации», статье 11 Федерального закона «О противодействии коррупции» возможность отстранения государственного или муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей (отстранения от замещаемой должности) носит четко выраженный

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации : федерал. закон от 27.07.2004 года № 79-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 64 с.

временный характер, поскольку распространяет свое действие только на период решения вопроса о наличии либо отсутствии ситуации конфликта интересов.

Следующий способ предотвращения и урегулирования конфликта интересов заключается в добровольном отказе государственного или муниципального служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения такого конфликта.

Вместе с тем понятие выгоды в Федеральных законах «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹, «О муниципальной службе в Российской Федерации»², «О противодействии коррупции»³ так и не было раскрыто.

Представляется, что под выгодой можно понимать получение государственным или муниципальным служащим льгот или преференций, связанных с использованием своего служебного статуса, а также любых других преимуществ, вытекающих из их неслужебной деятельности (например, из управления некоммерческой организацией, владения имуществом, ценными бумагами).

Также отсутствует ясность в вопросах реализации процедуры отказа государственного или муниципального служащего от уже полученной или только планирующейся к получению выгоды, статуса такого отказа, последствий его нарушения, возможности урегулирования механизма отказа от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов, подзаконными актами.

Еще одна возможность урегулирования конфликта интересов заключается в отводе или самоотводе муниципального служащего. Законодательством о муниципальной службе такие действия при возникновении конфликта интересов не предусмотрены.

Отвод (самоотвод) муниципального служащего не связан с его отстранением от должности, а может касаться недопущения его к рассмотрению

¹ Там же.

² О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

³ О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 24 с.

конкретного дела, принятия определенного управленческого решения, осуществления контроля за определенной организацией и т. п.

В любом случае желательно, чтобы случаи и порядок отвода (самоотвода) муниципальных служащих были бы подробно регламентированы законодательством.

Представляется, что указанные способы нельзя считать исчерпывающими. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов может быть также достигнуто путями:

- ограничения доступа служащего к конкретной информации;
- усиления контроля за выполнением муниципальным служащим обязанностей, в ходе выполнения которых возникает конфликт интересов;
- установления коллегиального порядка принятия решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов.

В определенных случаях, как представляется, предотвращение или урегулирование конфликта интересов может быть достигнуто только путем увольнения служащего (в отношении муниципальных служащих это можно сделать по ч. 2.3 ст. 14.1 и (или) по ч. 3 ст. 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

Стаж муниципальной службы. В стаж (общую продолжительность) муниципальной службы включаются периоды работы на:

- 1) должностях муниципальной службы (муниципальных должностях муниципальной службы);
- 2) муниципальных должностях;
- 3) государственных должностях Российской Федерации и государственных должностях субъектов Российской Федерации;

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

4) должностях государственной гражданской службы, воинских должностях и должностях правоохранительной службы (государственных должностях государственной службы);

5) иных должностях в соответствии с законом субъекта Российской Федерации.

Порядок исчисления стажа муниципальной службы и зачета в него иных периодов трудовой деятельности устанавливается законом субъекта Российской Федерации.

Стаж муниципальной службы муниципального служащего приравнивается к стажу государственной гражданской службы государственного гражданского служащего. Время работы на должностях муниципальной службы засчитывается в стаж государственной гражданской службы, исчисляемый для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу (ст. 25 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹).

Законами субъектов Российской Федерации устанавливается порядок исчисления стажа муниципальной службы и зачета в него периодов трудовой деятельности, например, Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»², статьей 16 «Стаж муниципальной службы для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет и определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет»: «1. В стаж (общую продолжительность) муниципальной службы, исчисляемый для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет и определения продолжительности ежегодного

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

² Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [Электр. ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет, включаются периоды работы на:

- 1) должностях муниципальной службы (муниципальных должностях муниципальной службы);
- 2) муниципальных должностях;
- 3) государственных должностях Российской Федерации, государственных должностях Свердловской области и государственных должностях других субъектов Российской Федерации;
- 4) должностях государственной гражданской службы, воинских должностях и должностях правоохранительной службы (государственных должностях государственной службы);
- 5) иных должностях в соответствии с законом Свердловской области».

Структура органов местного самоуправления. В соответствии со ст. 34 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹, структуру органов местного самоуправления составляют:

- представительный орган муниципального образования,
- глава муниципального образования,
- местная администрация (исполнительно-распорядительный орган муниципального образования),
- контрольный орган муниципального образования,
- иные органы и выборные должностные лица местного самоуправления, предусмотренные Уставом муниципального образования и обладающие собственными полномочиями по решению вопросов местного значения.

Наличие в структуре органов местного самоуправления представительного органа муниципального образования, главы муниципального образования, местной администрации (исполнительно-распорядительного органа

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с.

муниципального образования) является обязательным, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом.

Уставом муниципального образования, имеющего статус сельского поселения, может быть предусмотрено формирование исполнительно-распорядительного органа, возглавляемого главой муниципального образования, исполняющим полномочия председателя представительного органа муниципального образования.

Порядок формирования, полномочия, срок полномочий, подотчетность, подконтрольность органов местного самоуправления, а также иные вопросы организации и деятельности указанных органов определяются Уставом муниципального образования.

Наименования представительного органа муниципального образования, главы муниципального образования, местной администрации (исполнительно-распорядительного органа муниципального образования) устанавливаются законом субъекта Российской Федерации с учетом исторических и иных местных традиций. Органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти.

Участие органов государственной власти и их должностных лиц в формировании органов местного самоуправления, назначении на должность и освобождении от должности должностных лиц местного самоуправления допускается только в случаях и порядке, установленных Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹.

Структура органов местного самоуправления в случае образования на межпоселенческих территориях вновь образованного муниципального образования или в случае преобразования существующего муниципального образования, определяется населением на местном референдуме (в муниципальном образовании с численностью жителей, обладающих

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с.

избирательным правом, не более 100 человек – на сходе граждан), или представительным органом муниципального образования и закрепляется в Уставе муниципального образования.

Т

Трудовая дисциплина на муниципальной службе. Трудовая дисциплина – это соблюдение муниципальным служащим обязательных правил поведения в процессе муниципальной службы, надлежащее выполнение им возложенных на него обязанностей.

Термин «трудовая дисциплина» имеет внешний и внутренний аспекты. Внешний аспект заключается в подчинении внутреннему трудовому распорядку, установленному в органе местного самоуправления, с которым муниципальный служащий находится в служебном отношении.

Под внутренним аспектом дисциплины понимается совокупность правил, регулирующих трудовую функцию муниципального служащего. Под дисциплиной понимается и фактическое поведение муниципального служащего.

Трудовая книжка. Документ, подтверждающий сведения об осуществлении трудовой или служебной деятельности граждан. Трудовые книжки ведутся на каждого муниципального служащего, проработавшего свыше пяти дней. Заполнение трудовой книжки должно производиться в присутствии служащего не позднее недельного срока со дня его поступления на службу.

В нее вносятся:

- сведения о служащем: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность, квалификация;
- сведения о выполняемой работе: прием на работу, перевод на другую работу, увольнение;
- сведения о награждениях и поощрениях за успехи в работе: награждения орденами и медалями, присвоение почетных званий и другое.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (например, за прогул, за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения и другое).

Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, а также форма трудовой книжки и форма вкладыша в нее утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках»¹. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»² утверждена Инструкция по заполнению трудовых книжек.

С 1 января 2004 года введены в действие трудовые книжки нового образца. Однако предъявляемые при поступлении на муниципальную службу и имеющиеся у муниципальных служащих (уже проходящих службу) трудовые книжки ранее установленного образца сохранили свое действие, и обмен их на новые не производится.

Трудовой договор на муниципальной службе. Юридический акт, устанавливающий трудовые правоотношения с муниципальным служащим. При поступлении на муниципальную службу гражданин заключает с представителем нанимателя трудовой договор. Трудовые договоры на муниципальной службе заключаются по правилам, установленным трудовым законодательством, с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»³. В качестве такой особенности можно указать, что с лицами, замещающими должности муниципальной службы, учреждаемые для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лица, замещающего муниципальную должность, трудовые договоры заключаются на срок полномочий данного лица.

¹ О трудовых книжках : постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 : (ред. от 25.03.2013) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

² Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек : Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

³ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

Трудовой договор заключается обязательно в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается служащему, а другой хранится у нанимателя. Получение служащим своего экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у нанимателя.

У

Уведомление об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Муниципальный служащий обязан уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной (служебной) обязанностью муниципального служащего.

Обязанность уведомления о факте склонения к совершению коррупционного правонарушения возникает у муниципальных служащих сразу после факта такого склонения. Уведомление должно быть направлено муниципальным служащим по возможности незамедлительно, а при отсутствии такой возможности по объективным причинам - не позднее рабочего дня, следующего за днем возникновения оснований для его направления. В случае нахождения муниципального служащего в командировке, в отпуске, вне места прохождения службы он обязан направить уведомление незамедлительно после прибытия к месту прохождения службы.

Для муниципальных служащих порядок уведомления устанавливается муниципальными правовыми актами соответствующих органов (должностных лиц) местного самоуправления.

Уведомления направляются в соответствующие кадровые службы органов местного самоуправления. В уведомлении должны содержаться примерно следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество муниципального служащего, заполняющего уведомление, его должность, структурное подразделение;
- все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к правонарушению (фамилия, имя, отчество, должность и т.д.);
- подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить служащий по просьбе обратившихся лиц (о факте обращения каких-либо лиц к иным служащим в связи с исполнением должностных обязанностей в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений либо о фактах совершения служащими коррупционных правонарушений);
- способ склонения к правонарушению (подкуп, угроза, обещание, обман, насилие и т.д.);
- время, дата склонения к правонарушению;
- место склонения к правонарушению;
- обстоятельства склонения к правонарушению (телефонный разговор, личная встреча, почтовое отправление и т.д.);
- дата заполнения уведомления.
- подпись муниципального служащего, заполнившего уведомление.

Организация приема и регистрации уведомлений муниципальных служащих о фактах обращения к ним в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений осуществляется соответствующим кадровым подразделением органа местного самоуправления. Уполномоченный работник соответствующего кадрового подразделения осуществляет прием уведомления и в тот же день производит регистрацию в журнале регистрации уведомлений. Отказ в регистрации уведомления не допускается.

В течение суток с момента регистрации уведомления начальник кадрового подразделения докладывает о его поступлении руководителю органа местного самоуправления или его структурного подразделения.

По результатам доклада соответствующим руководителем принимается решение:

- об организации проверки сведений, содержащихся в уведомлении;
- об отсутствии оснований для организации проверки (при отсутствии в уведомлении необходимых для проверки сведений).

В случае принятия решения об организации проверки сведений, содержащихся в уведомлении, соответствующее кадровое подразделение осуществляет проверку поступивших сведений путем направления копий уведомлений в правоохранительные органы, проведения бесед с муниципальным служащим, подавшим уведомление (указанным в уведомлении), и получения пояснений по существу сведений, изложенных в уведомлении.

Проверка проводится соответствующим кадровым подразделением в течение семи рабочих дней с момента регистрации уведомления. Результаты проверки, в том числе сведения, поступившие по результатам проверок, проведенных правоохранительными органами, докладываются руководителю, принявшему решение о ее проведении.

Невыполнение муниципальным служащим данной обязанности, является правонарушением, влекущим его увольнение с муниципальной службы либо привлечение его к иным видам ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Муниципальный служащий, уведомивший представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах совершения другими муниципальными служащими коррупционных правонарушений, непредставления сведений либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений о доходах, об имуществе и

обязательствах имущественного характера, находится под защитой государства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Увольнение по результатам аттестации. Увольнение с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, не является особым основанием расторжения трудового договора, применяемым только к муниципальным служащим. Такая возможность предусмотрена п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации¹. Увольнение по данным основаниям возможно при соблюдении следующих условий:

- отсутствия возможности перевода муниципального служащего с его согласия на иную должность муниципальной службы (соответствующей его квалификации на момент проведения аттестации и состоянию здоровья);
- отказа муниципального служащего от перевода на другие (нижестоящие должности, соответствующие его квалификации и состоянию здоровья).

Такое увольнение допустимо в течение одного месяца со дня проведения аттестации. По истечении указанного срока перевод на другую должность или расторжение трудового договора не допускается.

Согласно ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса РФ², расторжение трудового договора с муниципальными служащими, являющимися членами профсоюза, производится с учетом мнения профсоюза.

Уголовная ответственность муниципальных служащих. Вид юридической ответственности, установленной за совершение уголовных преступлений. Заключается в применении к субъекту ответственности уголовных наказаний, перечень которых закреплен в Уголовном кодексе Российской Федерации (далее – УК РФ).

Приведем примеры уголовной ответственности муниципальных служащих.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

² Там же.

В ч. 3 ст. 327 УК РФ установлена уголовная ответственность за использование заведомо подложного документа. Это ответственность за представление гражданином подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на муниципальную службу наступает, только если сведения являются заведомо ложными, если гражданину было известно о недостоверности этих сведений.

Для муниципальных служащих установлен запрет получать в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц. Такими вознаграждениями являются подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения (п. 3 ст. 12 Федерального Закона от 02.03.2007 № 25 – ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»). Подарки, полученные муниципальным служащим в связи с официальными мероприятиями, например, командировками, признаются муниципальной собственностью и передаются муниципальным служащим по акту в орган местного самоуправления, избирательную комиссию муниципального образования, в которых он замещает должность муниципальной службы. Запрет не распространяется на обычные подарки, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей (ст. 575 ГК РФ¹). Нарушение данных ограничений при определенных условиях может быть расценено как получение взятки (ст. 290 УК РФ²).

Муниципальный служащий обязан беречь государственное и муниципальное имущество, в т.ч. предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 12 Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»³.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации : от 18.12.2006 № 230-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 576 с.

² Уголовный кодекс Российской Федерации : от 13.06.1996 № 63-ФЗ. – М. : Эксмо, 2014. – 272 с.

³ О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с.

Но в п. 7 ч. 1 данной статьи Федерального Закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» установлен запрет на использование муниципального имущества в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, при нарушении которого может наступить уголовная или административная ответственность.

В ст. 158 УК РФ¹ установлена уголовная ответственность за кражу, т.е. тайное хищение чужого имущества, а в ст. 160 УК РФ за присвоение или растрату, т.е. хищение чужого имущества, вверенного виновному.

Даже отдельные примеры свидетельствуют о том, что в настоящее время создана система мер ответственности, которая обеспечивает надлежащее исполнение муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Умысел. Форма вины муниципального служащего в случае совершения им противоправных деяний.

Умышленным является такое поведение муниципального служащего, когда он сознает противоправный характер своего поведения, предвидит его вредные последствия и желает или сознательно допускает их наступление, либо относится к ним безразлично.

Условия для поступления на муниципальную службу. К условиям, необходимым для реализации права поступления на муниципальную службу, относятся:

1) достижение возраста 18 лет. В соответствии со ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации² заключать трудовые договоры имеют право граждане, достигшие возраста шестнадцати лет. Однако повышение возраста, которое установлено в Федеральном законе, связано со спецификой осуществляемой муниципальными служащими деятельности. Аналогичное правило установлено для граждан, поступающих на государственную гражданскую службу;

¹ Уголовный кодекс Российской Федерации : от 13.06.1996 № 63-ФЗ. – М. : Эксмо, 2014. – 272 с.

² Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – М. : Проспект, 2014. – 224 с.

2) владение государственным языком Российской Федерации. Знание государственного языка – общее требование, предъявляемое к муниципальным служащим, к государственным гражданским служащим. Государственным языком Российской Федерации является русский язык. Его статус как государственного языка закреплен ст. 68 Конституции Российской Федерации¹ и Федеральным законом от 01.06.2005 г. № 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации»².

Следует учитывать, что на муниципальную службу имеют право поступать не только граждане Российской Федерации, но и граждане иностранных государств – участников международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе.

3) соответствие квалификационным требованиям, установленным для замещения должностей муниципальной службы;

4) отсутствие обстоятельств (ограничений), исключающих возможность быть принятым на муниципальную службу.

Ф

Финансирование муниципальной службы. Осуществляется за счет средств местных бюджетов. Финансовое обеспечение отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления, осуществляется только за счет предоставляемых местным бюджетам субвенций из соответствующих бюджетов. Органы местного самоуправления имеют право дополнительно использовать собственные материальные ресурсы и финансовые средства для осуществления переданных им отдельных государственных полномочий в случаях и порядке, предусмотренных Уставом муниципального образования.

¹ Конституция Российской Федерации : принята всенарод. голосованием 12.12.1993 : офиц. текст. – М. : Феникс, 2014. – 64 с.

² О государственном языке Российской Федерации : федерал. закон от 01.06.2005 № 53-ФЗ // Российская газета – 2005. – 7 июня. – Федерал. вып. № 3789.

Х

Характерные признаки коррупции

1. Использование публичным лицом своего должностного или иного служебного положения вопреки законным интересам общества и государства.

2. Получение неправомερных выгод как имущественного, так и неимущественного характера для себя лично либо другого физического лица или юридического лица, а равно незаконное представление такой выгоды физическим или юридическим лицом должностному лицу, государственному или муниципальному служащему в своих интересах, а также от имени или в интересах другого физического или юридического лица (данный признак соответствует положениям статьям 2, 3, 7, 8 Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию 1999 года, которая вступила в силу для Российской Федерации 1 февраля 2007 года (ратифицирована Федеральным законом от 25.07.2006 г. № 125-ФЗ¹).

3. Наличие корыстной цели (получение имущественных выгод) или личной заинтересованности в неправомερных преимуществах имущественного или неимущественного характера. Заинтересованность проявляется в стремлении должностного лица или иного публичного лица путем совершения неправомερных действий получить для себя или других лиц выгоду имущественного характера и других имущественных выгод; иная личная заинтересованность – в стремлении должностного лица извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленном такими побуждениями, как коррупция, семейственность, протекционизм, желание получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении каких-либо вопросов.

4. Причинение вреда интересам личности, организации, государства либо угроза такого причинения. На первый взгляд, данный признак может показаться спорным, так как не всегда есть прямое причинение вреда (либо угроза такого причинения) ввиду того, что коррупция зачастую бывает в рамках законных

¹ О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию : федерал. закон от 25.07.2006 № 125-ФЗ // Российская газета – 2006. – 28 июля. – Федерал. вып. № 4130.

правоотношений, например, при даче ускоряющей какое-либо решение взятки. Однако при этом все равно наносится вред авторитету закона, который должен быть общим для всех.

А дискредитация закона – это ущерб для государства. Помимо этого ускоряющая взятка может предполагать решение вопроса «вне очереди», что также причиняет определенный вред интересам конкретных лиц.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Законы, указы, законодательные акты Российской Федерации:

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации : от 31.07.1998 № 145-ФЗ : [принят Гос. Думой 17.07.1998] – М. : Эксмо, 2014. – 336 с. – (Актуал. закон).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации : от 18.12.2006 № 230-ФЗ : [принят Гос. Думой 24.11.2006] – М. : Проспект, 2014. – 576 с. – (Актуал. закон).
3. Кодекс об административных правонарушениях : от 30.12.2001 № 195-ФЗ : [принят ГД ФС РФ 20.12.2001]. – М. : КноРус, 2013. – 446 с.
4. Конституция Российской Федерации : принята всенарод. голосованием 12.12.1993 : офиц. текст. – М. : Феникс, 2014. – 64 с.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации : от 31.06.1998 № 146-ФЗ : [принят Гос. Думой 16.07.1998, одобрен Советом Федерации 17.07.1998]. – М. : Эксмо, 2014. – 880 с. – (Актуал. закон).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ : [принят Гос. Думой 21.12.2001, одобрен Советом Федерации 26.12.2001]. – М. : Проспект, 2014. – 224 с. – (Актуал. закон).
7. О банках и банковской деятельности : федерал закон от 02.12.1990 № 395–1 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».
8. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части реализации мер по повышению престижа и привлекательности военной службы по призыву : федерал. закон от 02.07.2013 № 170-ФЗ // Российская газета – 2013. – 10 июля. – Федерал. вып. № 6124.
9. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федерал. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ : [принят Гос. Думой 7.07.2004, одобрен Советом Федерации 15.07.2004]. – М. : Омега-Л, 2014. – 64 с. – (Актуал. закон).
10. О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации : федерал. закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ : [принят Гос. Думой 30.11.2001, одобрен Советом Федерации 05.12.2001] [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

11. О муниципальной службе в Российской Федерации : федерал. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ : [принят Гос. Думой 07.02.2007, одобрен Советом Федерации 21.02.2007]. – М. : Омега-Л, 2014. – 24 с. – (Актуал. закон).

12. О персональных данных : федерал. закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ : [принят Гос. Думой 08.07.2006, одобрен Советом Федерации 14.07.2006]. – М. : Рид Групп, 2013. – 48 с. – (Актуал. закон).

13. О противодействии коррупции : федерал. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ : [принят Гос. Думой 19.12.2008, одобрен Советом Федерации 22.12.2008]. – М. : Проспект, 2014. – 24 с. – (Актуал. закон).

14. О ратификации Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию : федерал. закон от 25.07.2006 № 125-ФЗ : [принят Гос. Думой 08.07.2006, одобрен Советом Федерации 14.07.2006] // Российская газета. – 2006. – 28 июля. – Федерал. вып. № 4130.

15. О комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров : указ Президента РФ от 09.02.2013 № 126 (в ред. Указа Президента РФ от 24.10.2013) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

16. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов : указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 // Российская газета – 2010. – 7 июля. – Федерал. вып. № 5226.

17. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации : указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 // Российская газета – 2010. – 15 сент. – Федерал. вып. № 5286.

18. О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010–2011 годы : указ Президента РФ от 13.04.2010 № 460 // Российская газета – 2010. – 15 апр. – Федерал. вып. № 5158.

19. О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными

государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера : указ Президента РФ от 18.05.2009 № 559 (в ред. Указов Президента РФ от 12.01.2010 № 59, 13.03.2012 № 297, 02.04.2013 № 309, 30.09.2013 № 743, 03.12.2013 № 878) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

20. О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению : указ Президента РФ от 21.09.2009 № 1065 // Российская газета – 2009. – 22 сент. – Федерал. вып. № 5001.

21. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : федерал закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ : [принят Гос Думой 16.09.2003, одобрен Советом Федерации 24.09.2003]. – М. : Омега-Л, 2014. – 112 с. – (Актуал. закон).

22. Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов : указ Президента РФ от 28.04.2008 № 607 (в ред. Указа Президента РФ от 13.05.2010 № 579, 14.10.2012 № 1384) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

23. Об утверждении Перечня социально значимых заболеваний, представляющих опасность для окружающих : постановление Правительства РФ от 01.12.2004 № 715 // Российская газета – 2004. – 7 дек. – Федерал. вып. № 3648.

24. О трудовых книжках : постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс» : (ред. от 25.03.2013).

25. О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с

государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы : постановление Правительства РФ от 08.09.2010 № 700 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

26. О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 21 августа 2012 г. № 1199 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» : постановление Правительства РФ от 03.11.2012 № 1142 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 25.01.2013 № 28, 28.02.2013 № 168, 22.04.2013 № 358, 07.06.2013 № 483, 28.08.2013 № 749, 10.09.2013 № 794, 25.10.2013 № 957) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

27. О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» : постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 : (ред. от 23.09.2002) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

28. Об утверждении Классификации и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы : приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.08.2005 № 535 // Российская газета – 2005. – 21 сент. – Федерал. вып. № 3879.

29. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек : постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 : [зарегистрировано в Минюсте РФ 11.11.2003 № 5219] [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

30. Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и

муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения : приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 г. № 984н // Российская газета – 2010. – 22 янв. – Федерал. вып. № 5091.

31. О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам : разъяснения Минтруда России от 17.07.2013 года по применению Федерального закона от 03.12.2012 № 230-ФЗ [Электронный ресурс] // Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/employment/25>.

32. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих : одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010. Протокол № 21 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Нормативные правовые акты в сфере муниципальной службы

33. О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" и в утвержденную им Типовую форму контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту : закон Свердл. обл. от 20.10.2011 № 89-ОЗ : [принят Законодат. Собранием Свердл. обл. 04.02.2014] [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс». – (Актуал. закон).

34. О внесении изменений в Закон Свердловской области «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» и в пункт 4 утвержденного им Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих : закон Свердл. обл. от 17.06.2013 № 54-ОЗ : [принят Законодат. Собранием Свердл. обл. 04.06. 2013] [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс». – (Актуал. закон).

35. О внесении изменений в статью 38 Областного закона «О правовых актах в Свердловской области» : закон Свердл. обл. от 24.04.2009 № 30-

03 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс». – (Актуал. закон).

36. О гарантиях осуществления полномочий депутата представительного органа муниципального образования, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 26.12.2008 № 146-ОЗ : [принят Обл. Думой Законодат. Собрания Свердл. обл. 25.11.2008 ; одобрен Палатой Представителей Законодат. Собрания Свердл. обл. 25.12.2008] [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс». – (Актуал. закон).

37. О противодействии коррупции в Свердловской области : закон Свердл. обл. от 20.02.2009 № 2-ОЗ : [принят Обл. Думой Законодат. Собрания Свердл. обл. 10.02.2009 ; одобрен Палатой Представителей Законодат. Собрания Свердл. обл. 19.02.2009] [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс». – (Актуал. закон).

38. О реестре должностей муниципальной службы, учреждаемых в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, и в муниципальных органах, не входящих в структуру органов местного самоуправления этих муниципальных образований : закон Свердл. обл. от 14.06.2005 № 49-ОЗ : [принят Областной Думой Законодат. Собрания Свердловской области ; одобрен Палатой Представителей Законодательного Собрания Свердл. обл. 09.06.2005] [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс». – (Актуал. закон).

39. О внесении изменений в состав Совета при Губернаторе Свердловской области по противодействию коррупции : утв. указом Губернатора Свердл. обл. от 09.09.2008 года № 982-УГ «О Совете при Губернаторе Свердловской области по противодействию коррупции» : указ Губернатора Свердл. области от 27.07.2012 № 573-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

40. О внесении изменений в указ Губернатора Свердловской области от 3 октября 2008 года № 1061-УГ «О Комиссии при Губернаторе Свердловской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Свердловской области» : указ Губернатора Свердл. обл. от 23.03.2010 № 234-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

41. О комиссии по вопросам прохождения государственной гражданской службы Свердловской области при Администрации Губернатора Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 30.11.2010 № 1232-УГ ; (в ред. Указов Губернатора Свердл. обл. от 28.04.2012 № 288-УГ) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

42. О мерах по реализации положений Федерального закона от 03 декабря 2012 года № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» : указ Губернатора Свердл. обл. от 11.10.2013 № 517-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

43. О мониторинге состояния и эффективности противодействия коррупции (антикоррупционном мониторинге) в Свердловской области : указ Губернатора Свердл. области от 03.11.2010 № 971-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

44. О представлении гражданами, претендующими на замещение государственных должностей Свердловской области, и лицами, замещающими государственные должности Свердловской области, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера : указ Губернатора Свердл. обл. от 30.10.2009 № 969-УГ ; (в ред. Указов Губернатора Свердл. обл. от 27.02.2012 № 95-УГ, от 14.05.2012 г. № 324-УГ) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

45. О предоставлении гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Свердловской области, и государственными гражданскими служащими Свердловской области сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера : указ

Губернатора Свердл. обл. от 19.06.2009 № 566-УГ ; (в ред. Указов Губернатора Свердл. обл. от 14.05.2012 № 321-УГ) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

46. О резерве управленческих кадров Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 05.10.2010 № 941-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

47. О совете при Губернаторе Свердловской области по противодействию коррупции : указ Губернатора Свердл. обл. от 09.09.2008 № 982-УГ ; (в ред. Указов Губернатора Свердл. обл. от 03.06.2013 № 275-УГ) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

48. О социологическом опросе уровня восприятия коррупции в Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 03.11.2010 № 970-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

49. О внесении изменений в распоряжение Губернатора Свердловской области от 02.03.2012 г. № 37-РГ «Об утверждении Плана работы органов государственной власти Свердловской области по противодействию коррупции на 2012 год» : распоряжение Губернатора Свердл. обл. от 23.08.2012 № 335-РГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

50. О внесении изменений в распоряжение Губернатора Свердловской области от 27.06.2011 г. № 229-РГ «Об утверждении положений об отдельных структурных подразделениях Администрации Губернатора Свердловской области» : распоряжение Губернатора Свердл. обл. от 17.01.2013 № 3-РГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

51. О межведомственной рабочей группе по вопросам реализации антикоррупционных мер в Свердловской области : распоряжение Губернатора Свердл. обл. от 30.04.2009 № 32-РГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

52. О списке резерва управленческих кадров Свердловской области : распоряжение Губернатора Свердл. обл. от 27.02.2009 года № 23-РГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

53. Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 29.10.2007 № 136-ОЗ : [принят Областной Думой Законод. Собрания Свердл. обл. 16.10.2007 года ; одобрен Палатой Представителей Законодательного Собрания Свердл. обл. 25.10.2007] [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс». – (Актуальный закон).

54. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 10.03.2011 № 166-УГ – [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

55. Об утверждении Методики проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов Свердловской области и проектов нормативных правовых актов Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 13.03.2009 № 228-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

56. Об утверждении Перечня должностей государственной гражданской службы Свердловской области, при назначении на которые граждане и при замещении которых государственные гражданские служащие Свердловской области обязаны представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей : указ Губернатора Свердл. обл. от 24.08.2009 № 766-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

57. Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы Свердловской области, и государственными гражданскими служащими Свердловской области, и соблюдения государственными гражданскими служащими Свердловской области требований к служебному поведению : указ Губернатора Свердл. обл. от 30.10.2009 № 968-УГ ; (в ред. Указов Губернатора Свердл. обл. от 18.10.2010 №

904-УГ, от 14.05.2012 г. № 323-УГ) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

58. Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение государственных должностей Свердловской области, и лицами, замещающими государственные должности Свердловской области, и соблюдения ограничений лицами, замещающими государственные должности Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 30.10.2009 № 967-УГ ; (в ред. Указов Губернатора Свердл. обл. от 14.05.2012 № 322-УГ) – [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

59. Об утверждении положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в Свердловской области, и муниципальными служащими в Свердловской области, и соблюдения муниципальными служащими в Свердловской области требований к служебному поведению : указ Губернатора Свердл. обл. от 10.12.2012 № 920-УГ ; (в ред. Указов Губернатора Свердл. обл. от 25.09.2013 № 480-УГ) [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

60. Об утверждении порядка проведения антикоррупционной экспертизы Указов Губернатора Свердловской области и проектов Указов Губернатора Свердловской области : указ Губернатора Свердл. обл. от 26.10.2010 № 944-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

61. Об утверждении порядка размещения сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих государственные должности Свердловской области, государственных гражданских служащих Свердловской области и членов их семей на официальных сайтах государственных органов Свердловской области и предоставления этих сведений средствам массовой информации для опубликования : указ Губернатора Свердл. обл. от 12.04.2010 г. № 286-УГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

62. Об усилении контроля за соблюдением законодательства о муниципальной службе и о противодействии коррупции : распоряжение Губернатора Свердл. обл. от 11.08.2009 № 113-РГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

63. Об утверждении Плана работы органов государственной власти Свердловской области по противодействию коррупции на 2012 год : распоряжение Губернатора Свердл. обл. от 02.03.2012 № 37-РГ [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

64. Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года» : постановление правительства Свердл. обл. от 21.10.2013 № 1276-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

65. Об утверждении Концепции областной целевой программы «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области» на 2013–2015 годы : постановление Правительства Свердл. обл. от 18.02.2013 № 178-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

66. Об утверждении методик, применяемых для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам, на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов : постановление правительства Свердл. обл. от 12.09.2013 № 1108-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

67. Об утверждении нормативов формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, на 2014 год : постановление правительства Свердл. обл. от 12.09.2013 № 1109-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

68. Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде повышения квалификации за счет средств областного бюджета Свердловской области : постановление Правительства Свердл. обл. от 17.05.2011 № 563-ПП – [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

69. Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде профессиональной переподготовки за счет средств бюджета Свердловской области : постановление Правительства Свердл. обл. от 28.06.2012 № 697-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

70. Об утверждении порядка проведения антикоррупционной экспертизы постановлений Правительства Свердловской области и проектов постановлений Правительства Свердловской области : постановление Правительства Свердл. обл. от 03.11.2010 № 1605-ПП [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

71. О Совете по противодействию коррупции при Главе городского округа Верхняя Пышма : постановление Главы городского округа Верхняя Пышма Свердл. обл. от 06.05.2013 № 53 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

72. Об утверждении административных регламентов исполнения муниципальных функций земельным комитетом Администрации города Екатеринбурга : постановление главы Екатеринбурга от 12.08.2010 № 3388 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

73. Программа противодействия коррупции в муниципальном образовании «город Екатеринбург» на 2010–2015 годы [Электронный ресурс] // Официальный портал Екатеринбурга. – Режим доступа: <http://www.ekburg.ru/officially/corruption>.

74. Об утверждении Перечня должностей муниципальной службы в Главном финансово-бюджетном управлении Администрации города Екатеринбурга, замещение которых связано с коррупционными рисками : приказ администрации города Екатеринбурга от 01.03.2011 № 32 [Электронный ресурс] //

Официальный портал Екатеринбурга. – Режим доступа:
<http://www.ekburg.ru/administration/administration-gorod/4/30/55/>.

75. О положении о квалификационных требованиях к должностям муниципальной службы в Городском округе Верхняя Пышма : решение Думы городского округа Верхняя Пышма от 29.09.2011 № 40/14 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

76. Об Управлении здравоохранения Администрации города Екатеринбурга : решение Екатеринбургской городской Думы от 09.04.2013 № 15/74 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

77. Об утверждении Положения «О порядке проведения конкурса на замещение должности Главы администрации городского округа Первоуральск» : решение Первоуральской городской Думы от 26.09.2013 № 61 [Электронный ресурс] // правовая система «КонсультантПлюс».

Монографии, статьи

78. **Василенко, И.А.** Государственное и муниципальное управление : учебник для вузов / И.А. Василенко. – М. : Юрайт, 2010. – 415 с.

79. **Кулешов, И.В.** Муниципальная служба Ханты-Мансийского автономного округа – Югры : юрид. словарь-справочник / И.В. Кулешов. – Ханты-Мансийск, 2011. – 160 с.

80. **Прокопьева, В.Г.** Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти / В.Г. Прокопьева // Вопросы управления. Социология государственной гражданской службы. – 2008. – Вып. 2(3), июнь.

81. Право государственной и муниципальной службы : учеб. пособие / под ред. А.В. Гусева, А.Н. Митина, В.Ш. Шайхатдинова. – Екатеринбург : Уральская государственная юридическая академия, 2011. – 384 с.

Учебное электронное текстовое издание

Воронина Людмил Ивановна

**ОРГАНИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
СПРАВОЧНИК**

Редактор	<i>Ерофеева А.В.</i>
Компьютерная верстка	<i>Ерофеевой А.В.</i>
Выпускающий редактор	<i>Лутова Н.В.</i>

**Рекомендовано Методическим советом
Разрешен к публикации 01.09.2014
Электронный формат – pdf
Объем 15,74 уч.-изд. л.**



620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19

**Информационный портал УрФУ
<http://www.ustu.ru>**